



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمدة لخضر - الوادي -
كلية الحقوق والعلوم السياسية



المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذة:

- حمايتي صباح

إعداد الطلبة:

- قحمام يمينة

- حسني هرشه السعيد

- بالمكي عفاف

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. منصف عبد العزيز لعرابة	أستاذ محاضر - أ	رئيسا
د. حمايتي صباح	أستاذ محاضر - أ	مشرفا ومقرا
د. بدر شنوف	أستاذ محاضر - أ	عضو مناقش

السنة الجامعية: 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمدة لخضر - الوادي -
كلية الحقوق والعلوم السياسية



المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذة:

- حمايتي صباح

إعداد الطلبة:

- قحمام يمينه

- حسني هرشه السعيد

- بالمكي عفاف

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. منصف عبد العزيز لعرابة	أستاذ محاضر - أ	رئيسا
د. حمايتي صباح	أستاذ محاضر - أ	مشرفا ومقرا
د. بدر شنوف	أستاذ محاضر - أ	عضو مناقش

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا

بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ﴾

سورة الملك - الآية 13.

شكر وعرهان

مصدق لقوله صلى الله على هو سلم

(من لم يشكر الناس لم يشكر الله)

نسجد لله عز وجل شاكرين أن وهبنا القوة والمقدرة ويسر لنا طريق النجاح

ثمن توجه بخالص الشكر والتقدير والعرهان والامتنان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة

حماتي صباح

إهداء

"وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

الحمد لله الذي ما تم جهد ولأختم سعي إلا بفضلته وما تخطي العبد من عقبات
وصعوبات إلا بتوفيقه

لطالما كان حلما انتظرته اليوم وبكل فخر تخرجت من مرحلة الماستر

تخصص قانون إداري

فالحمد لله عند البدء وعند الختام

إلى من لا ينفصل إسمي عن إسمه والحاضر بروح قلبي لا يغيب

إلى أبي الغالي رحمه الله

إلى أمي الغالية حفظها الله ورعاها

إلى زوجي وسندي في الحياة

إلى هبتي من الله أبنائي يوسف ، يسرى ، رحمة ، يونس ، سارة ، بلقيس

إلى إخواني الأعزاء ميلود ، رمضان ، فطيمة ، محمد

إلى اساتذتي وزملائي في الدراسة

أهدي إليهم هذا الجهد المتواضع سائلة العلي القدير ان ينفع به إنه سميع

قحام يمينة

إهداء

إلى التي أضاعت لي تفاصيل طفولتي لأبلغ الذي أنا عليه اليوم
أمي الحبيبة رحمها الله ..

لمن سكبت قطرات عرقه على جهدي فتضاعفت وبلغ أشده،
جهد بلغت به المنى وبلغت ما عليه اليوم أنا أبي الغالي حفظه الله..
لمن شاركني قطعة اللحم، وقطرات الدم، وتفاصيل المحبة، سندي

وعضدي الذي لا يشد عضد إلا بهم أخوتي

إلى عشيرتي ورفيقة دربي زوجتي الغالية والى أبنائي الأعزاء

عبد المجيد، يقين، زياد، سيرين

إلى اساتذتي وزملائي في الدراسة

أهدي هذا العمل المتواضع

حسني هرشه السعيد

إهداء

الحمد لله العلى العظيم على فضله الذي كتب لي العودة الي مدرجات الجامعة كانت لحظات صعبة لطالما انتظرتها وتوجت بهذا التخرج من جامعة الوادي

تخصص الحقوق

إلى أبنائي قصي، لمين، عبد الحميد، وخاصة نبراس

إلى والديا اطال الله في عمرهما خاصة والدتي التي لطالما انتظرت هذه اللحظة

إلى كل إخوتي كل باسمه

إلى زملائي في العمل

إلى أخ خاص أتمنى له كل التوفيق في حياته العلمية والعملية

إلى كل الأساتذة وكل زملائي في الدراسة وكذا زملائي في العمل وكل من يعرفني

إلى زوجي الذي ساندني بصمت

أهدى لكم هذا النجاح والعمل المتواضع

بالمكي عفاف

مقدمة

مقدمة:

يعتبر موضوع الأسرار من المواضيع التي تتصل اتصالاً وثيقاً بالحياة الخاصة إذ يمثل جانباً من جوانب الحرية الشخصية و بما إن الإنسان كائناً اجتماعياً بطبعه فإنه بحكم طبيعته الاجتماعية و تكوينه لا يستطيع إن يعيش حياته كلها تحت مشيئة ورحمة المجتمع، فتعلق الإنسان وانغماسه داخل المجتمع لا يحول دون وجود مجال معين من حياة الفرد يبقى بعيداً عن تدخل المجتمع ومن أجل تنظيم حياة الفرد داخل هذا الأخير فإن ذلك يستلزم إنشاء قواعد قانونية تنظم تواجده و تضبط علاقاته.

وكتمان السر واجب أدبي يستمد قوته من مبادئ الأخلاق و الشرف و الأمانة، ولهذا نجد أن الأديان السماوية قد سبقت التشريعات في الحث على الابتعاد عن إفشاء أسرار الغير.

فالشريعة أعطت السر جل اهتمامها و أمرت بحفظ الأسرار و كتمانها، سواء كان يتعلق بحق الأفراد أم بحق المجتمع في حفظ أسرارهم التي تمس مصالحهم، وقد اعتبر الإسلام السر أمانة لدى من استودع حفظه و هذا ما تقتضيه آداب التعامل بين الناس، نتيجة الثقة المتولدة داخل نفس صاحب السر بأن المؤمن على سره سيحفظه ويكتمه.

وفي رواية عن أبي داود أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (المجالس بالأمانة إلا ثلاثة مجالس مجلس يسفك فيه دم حرام، أو يستحل فيه فرج حرام، أو مجلس يستحل فيه مال من غير حله. ⁽¹⁾

والحكمة من ذلك عدم إلحاق الأذى بسمعة صاحب السر أو اعتباره أو شرفه، مما يتعين على صاحب السر أن يحسن اختيار الشخص الذي يأتئنه على أسرارهم و أن يكون هذا الأخير أهلاً للثقة وحافظاً للسر وإلا فصاحب السر ليس مجبراً على الإفشاء بأسرارهم.

1- نصيرة ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم و الإجازة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص 7.

باعتبار التوجه الجديد الذي عرفته الجزائر من خلال التعديلات الدستورية و تفتحها السياسي و الاقتصادي و الإعلامي، و غير ذلك جعل من الدولة الجزائرية بمؤسساتها الهامة طرفا و متعاملا إلى جانب أطراف أخرى سواء كانت هذه الأطراف خارجية أو داخلية.

حيث فرض عليها هذا التوجه وعلى جميع مؤسساتها العامة إيجاد إطار قانوني مناسب يكفل لها الدفاع عن مصالحها باعتبارها طرفا في المعادلة.

وبما أن الموظف العمومي يعد الأداة الرئيسية في تسيير المرافق العمومية للدولة، بهدف إشباع رغبات و حاجات المواطنين، ولكي يقوم الموظف بكل الواجبات الملقاة على عاتقه بأكمل وجه ألزمه المشرع من خلال مجموعة من القوانين و اللوائح التنظيمية و التي تفرض عليه جملة من الواجبات تقع عليه بمجرد انخراطه في صفوف الوظيفة العمومية.

ومن هذه الواجبات واجب عدم إفشاء السر المهني و الذي يجب على الموظف الالتزام به، وبحكم مكانته التي تسمح له بالاطلاع على أسرار الوظيفية باعتباره الأداة التي من خلالها تسيير أعمال الإدارة.

و هذا ما أدى بالمشرع إلى إلزامه بالحفاظ على أسرار الوظيفة وعدم تسريبها للغير حتى بعد تركه للخدمة العامة، و ذلك حرصا على المصالح العامة للدولة و الأفراد.

و نص المشرع الجزائري على ذلك في القانون الأساسي للوظيفة العامة في نص المادة 48 حيث ورد نصها كالتالي (يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.¹

إن المساس بواجب الالتزام بالسر المهني يجعل الموظف العام في وضعية تأديبية إذ بدون التأديب لا نستطيع مواجهة الموظف بالأخطاء التي ارتكبها خلال قيام العلاقة الوظيفية.

1- المادة 48 من الأمر 06/03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية 46، لسنة 2006.

فالحكمة من وضع نظام التأديب كانت من أجل محاولة إصلاح و تقويم السلوك الإداري للموظف العام، من خلال العقوبات التأديبية ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها لضمان سير المرافق العامة بانتظام.

ولم يكتفي المشرع الجزائري بالمسؤولية التأديبية بل تعداها إلى المسؤولية المدنية والجزائية حيث تعد المادة 301 من قانون العقوبات من أهم المواد التي تعاقب على الإخلال بواجب السر المهني جنائيا، وتعد وسيلة ردعية تمثل حق المجتمع.

و نظرا لما تشهده المرحلة الراهنة و ما يواجهه الدولة من تحديات بات من الضروري وخاصة مع الانفتاح الإعلامي و الثورة الإعلامية أن تكون لها ترسانة قانونية قوية، ويكون من خلال اعتمادها على موظفيها.

1-أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا لموضوع المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني في التشريع الجزائري إلى أسباب ذاتية و أخرى موضوعية.

- الأسباب الذاتية:

رغبنا في الإلمام بكافة جوانب الموضوع باعتبارنا موظفين، لمعرفة واجباتنا اتجاه الوظيفة و خاصة واجب السر المهني وأهم العقوبات التأديبية المترتبة على الإخلال به.

- الأسباب الموضوعية:

يعتبر موضوع إفشاء السر المهني من المواضيع ذات الأهمية القصوى باعتباره من الجرائم الشخصية التي تصيب الأفراد في شرفهم من جهة، و خطورته على المجتمع والمصلحة العامة من جهة أخرى.

2- أهمية الموضوع:

تتمثل أهمية موضوع المسؤولية القانونية عن إفشاء السر المهني في التشريع الجزائري من خلال وجود مصالح عامة متعلقة بالإدارة و أخرى خاصة متعلقة بالأفراد تقتضي كتمان السر من طرف الموظف، و يترتب على إفشائه المتابعة التأديبية و المدنية و الجنائية.

3- أهداف الموضوع:

تهدف دراسة هذا الموضوع إلى:

- توضيح موقف المشرع الجزائري من المسؤولية القانونية المترتبة على الموظف الذي لم يلتزم بواجب السر المهني.
- العقوبات المترتبة على الإخلال بهذا الالتزام، من خلال تحليل تسليط على الإطار المفاهيمي للجريمة.
- إفشاء السر المهني، وأساسه القانوني لإفشاء السر المهني.
- الوقوف على النظام القانوني لكل نوع من المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر المهني.
- الآثار المترتبة عن إفشاء السر المهني ، ومدى الإختلاف وخصوصية كل نوع من المسؤولية.

4- الدراسات السابقة:

- لهذا الموضوع دراسات سابقة في الحقل العلمي من هذه مقال علمي للباحثين سهيلة لبوخميس، أحمد قنيدس، الحماية القانونية للمعلومات و الوثائق الإدارية ، قراءة تحليلية للقانون رقم 09/21، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، بالإضافة إلى مقال علمي آخر للباحث زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيض، العدد الأول، ديسمبر 2013.
- بحيث اشتركت الدراستين السابقتين مع موضوع الدراسة في تناول الإطار المفاهيمي لإفشاء السر المهني و إختلفت كل منهما في مدى الأخذ بأحد المسؤوليات دون الأخرى.

5- إشكالية الدراسة:

إن كتمان السر المهني و عدم إفشائه من المسائل المنصوص عليها قانونا، فكل كتمان هو التزام، و كل إفشاء هو إخلال بهذا الالتزام إلا إذا نص القانون خلاف ذلك، فإذا أفشى الموظف السر المهني يتعرض لمسؤولية تأديبية أو مدنية أو جزائية حسب الحالة الأمر الذي دفعنا إلى طرح الإشكالية التالية:

- ما هي المسؤوليات المترتبة على الإخلال بواجب الحفاظ على السر المهني في التشريع الجزائري؟

و الذي تنفرع منه الإشكاليات التالية:

- ما هو الأساس القانوني للالتزام بالسر المهني في التشريع الجزائري؟

- ما هي الآثار المترتبة عن إفشاء الأسرار المهنية في التشريع الجزائري؟

6- منهج الدراسة:

للإجابة على هذه الإشكالية المطروحة أتبعنا المنهج الوصفي عند دراسة مفهوم السر المهني، وأهم المسؤوليات التي يتعرض لها الموظف العام جراء إفشاء السر المهني، مع اعتمادنا أيضا على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية و آراء الفقهاء والاجتهادات القضائية في مسألة المتعلقة بإفشاء السر المهني.

7- تقسيم الدراسة:

اعتمدنا في هذا الموضوع خطة ثنائية من حيث الفصول و المباحث و المطالب حيث يتضمن الفصل الأول الموسوم بالإطار المفاهيمي و القانوني لإفشاء السر المهني مبحثين ، أين خصصنا المبحث الأول لمفهوم إفشاء السر المهني والمبحث الثاني للأساس القانوني لإفشاء السر المهني .

بينما يتناول الفصل الثاني الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني، والذي بدوره قسمناه إلى مبحثين المبحث الأول تحت عنوان المسؤولية التأديبية المترتبة عن إفشاء السر المهني، المبحث الثاني تناولنا المسؤولية المدنية و الجزائية المترتبة عن إفشاء السر المهني.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني

لإفشاء السر المهني

إن الحياة المهنية للموظفين رؤساء و مرؤوسين تتسم بعلاقات مختلفة منها ما هو اجتماعي طبيعي ككل العلاقات الانسانية و منها ما هو مهني تحكمه و تنظمه قوانين خاصة تجعل لكل اختصاصات و مهام و لكل حدود لا يتجاوزها.

و لعل من ابرز ما يحكم الحياة المهنية تلك المعلومات التي يحوزها الموظف دون غيره في إطار ممارسته لمهامه واختصاصاته، و التي قد تكون حساسة و دقيقة وخاصة تتصل بالإدارة أو الوظيفة أو الموظفين و التي يجب أن تبقى طي الكتمان و لا يعلمها إلا من رخص له بذلك و هو ما يعرف بالسر المهني.

تعد الأسرار المهنية من أهم المواضيع المتشعبة لتشعب المهن في شتى المجالات، وتنظيمها في مختلف التشريعات بحسب مقتضيات الحاجات فالمشرع الجزائري حاول تنظيم حماية المعلومات السرية لما لها من أهمية في تطوير عجلة التنمية، وحماية الأسرار التجارية عن طريق القواعد التقليدية في قانون العقوبات والقواعد المتعلقة بقانون الممارسات التجارية، والقانون التجاري فضلا على قانون العمل، وقوانين أخرى... وتعد المادة 301 من قانون العقوبات المرجع الأساسي لتنظيم ومعالجة السر المهني والتطبيق العام لها في حالة انعدام النصوص الخاصة، ونظرا للأهمية البالغة التي حظي بها موضوع الأسرار المهنية، سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: مفهوم إفشاء السر المهني.

المبحث الثاني: الأساس القانوني لإفشاء السر المهني.

المبحث الأول: مفهوم إفشاء السر المهني

إذا كانت علاقات العمل متنوعة بين الموظفين فيما بينهم فإنه يجب على الموظف أي كان مركزه أن يفصل بين تلك العلاقات الاجتماعية و العلاقات المهنية هذه الأخيرة التي تكتسي أهمية بالغة لسيرورة العمل والحفاظ على الأسرار المهنية في النطاق الذي سمح به القانون، ولذلك فقد سنت الدولة الجزائرية على غرار باقي الدول التشريعات والقوانين التي تحافظ على السر المهني و تعاقب مفشيه حفاظا على كيان الدولة و الإدارة و حماية للحقوق والحريات العامة.

فليس من المنطقي أن يقول الموظف كل ما يعلم لمن يهمله الأمر أو لا يهمله و لمن له حق الاطلاع على المعلومة أو ليس ذي حق بل يتوجب عليه حفظ السر المهني و عدم إفشائه، ولهذا فانه من الضرورة بمكان أن نتعرف كمدخل لهذا الموضوع على تعريف السر المهني، ولإفشاء السر المهني من خلال التعاريف الاصطلاحية والفقهية و موقف التشريعات من تعريف.

المطلب الأول: تعريف السر المهني

إن مفهوم السر المهني يبين جانبين يتمثل الجانب الأول في إرساء قواعد الثقة التي تربط بعض الوظائف بالمواطنين وتضمن لهم استقرارهم و راحتهم، بينما يتعلق الجانب الثاني بحماية الإدارة من تسرب المعلومات التي يمكن أن تمس مصداقيتها و تهدد أمن الدولة واقتصادها

الفرع الأول: التعريف اللغوي للسر المهني

السر لغة هو من سرر وهو ما يتم كتماناه وإخفائه، وهو خلاف الإعلان، والسريرة كالسر، والجمع سرائر، ويشتمل على كل قول أو فعل ينبغي أن يبقى مكتوماً.

وقد وردت كلمة السر في أكثر من موضع في القرآن الكريم¹، ويعرف السر لغة "ما يكتمه الإنسان في نفسه"،² أو كل ما يخفيه الفرد ويرغب في عدم كشفه والإفصاح عنه. وجمع سر أسرار ولو رجعنا إلى المراد بالسر في اللغة الإنكليزية لوجدنا إن كلمة (SECRET) تعني الخافية، وهي كل ما يضر إفشائه بسمعة مودعه.³

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للسر المهني

جاء في المعجم الوسيط بأن السر هو " تكتمه وتخفيه وما يسره المرء في نفسه من الأمور التي عزم عليها"،⁴ كما جاء في معجم المصطلحات القانونية بأن السر " شيء مخبأ، وبالتعميم حماية تغطي هذا الشيء، ويمكن أن تركز بالنسبة إلى من يعرف الشيء على حظر إفشائه للغير أو بالنسبة إلى من لا يعرفه على منع اكتشاف السر".⁵

وسر المهنة هو كل معلومة يعرفها صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنته أو بسببها، وكان في إفشائه ضرر لشخص أو لعائلة أو لشركة، إما لطبيعة الوقائع وللظروف التي أطاحت بالموضوع.⁶

إذا كان السر في مفهومه العام هو " كل ما يكتمه الإنسان في نفسه"، بالتالي هو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر أن يظل العلم بها محظورا في ذلك النطاق، فإن

¹ - هاشمي خرفي، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر النشر و التوزيع، الجزائر، 2015 ص 289.

² - المنجد في اللغة والآداب والعلوم، دار المشرق، بيروت، طبعة 30، لبنان 1988، ص 328.

³ - حارث سليمان الفاروقي، المعجم القانوني، طبعة 5، مكتبة لبنان، لبنان، 1988، ص 632.

⁴ - مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، القاهرة، دار إحياء التراث العربي، ص 117.

⁵ - جيرارد كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1997، ص 167.

⁶ - محسن عبد الحميد البيه، خطأ الطبيب الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية، مكتبة الجلاء الجديدة، 1993، ص 630.

السر المهني في مفهومه بهذه الصفة يختلف عن مفهوم السر المهني بصفة عامة، ذلك أنه ينحصر في فئة معينة من الأشخاص تتمثل في الموظفين.¹

وقد عرفه الفقيه عبد الحميد المنشاوي بأنه: كل صفة لواقعة ما يتضمن انحصار العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة لشخص أ و أكثر في ذلك، فالسرية تقتضي ألا يعلم بالواقعة سوى أشخاص محددين أما إذا كانت معلومة لدى عدد كبير من الأشخاص انتفت عنها تلك الصفة.²

وقد عرف السر المهني أيضا بأنه: هو ما يفضي به شخص إلى شخص آخر مستكتما إياه ويدخل فيه كل أمر تدل القرائن على طلب كتمانها، أو كان العرف يقضي بكتمانها كما يدخل في الشؤون الشخصية والعيوب التي يكره صاحبها أن يطلع عليها الناس، ومنه الأسرار الطبية الخاصة بالمرضى التي يطلع عليها الطبيب أو غيره ممن يمارسون المهن الطبية.³

ويذهب الاتجاه الغالب عند الفقه الايطالي نحو تعريف السر بأنه: علاقة بين شخص معين ومعرفة شيء أو واقعة ما، وان هذه العلاقة تتطلب التزامين أحدهما سلبيا والآخر ايجابيا، أما الأول فهو التزام الشخص بعدم إفشاء السر، والثاني فيقتضي من هذا الشخص العمل على منع الغير من معرفه هذا السر.

المطلب الثاني: تعريف إفشاء السر المهني

تمثل عملية الإفشاء قيام الشخص المؤتمن على السر بإفشاءه للغير دون علم صاحب السر، وعملية الإفشاء تتعدد وتتووع حسب الطريقة التي أفشى بها المؤتمن على السر.

الفرع الأول: التعريف اللغوي و الاصطلاحي لإفشاء السر المهني

بعد تناولنا تعريف السر المهني لغة و اصطلاحا في المطلب الأول.

¹ - وسام بلخير، فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 14، العدد 1، الجزائر، 2021، ص982.

² - مريم الحاسي، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص4.

³ - سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني دراسة قانونية، الطبعة الأولى، 2012، ص 21.

و الآن سنخصص الفرع الأول لبيان التعريف اللغوي و الاصطلاحي لإفشاء السر المهني
أولاً: التعريف اللغوي

جاء في مختار الصحاح "فَشَا الخبر ذاع وبابه سما. و الفواشي كل شيء منتشر من
 المال كالغنم السائبة والإبل وغيرها"¹.

وجاء في المعجم الوجيز " فشا-فشوا، ظهر وانتشر، وعليه أموره انتشرت فلم يدري بأي
 ذلك يأخذ، وأنعامهم: كثرت، أفشاه: نشره وأذاعه، ويُقال: أفشى سرّه وخبره، ومعروفه"².

والإفشاء من فشا خبره، يفشو فشوا وفشيًا أي انتشر وذاع، وفشا الشيء يفشوا فشوا إذا
 ظهر وهو عام في كل شيء، ومنه إفشاء السر³، والناظر في المعاني السابقة يرى أن الإفشاء
 يدور حول الظهور والانتشار والإذاعة.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

هو اطلاع الغير على السر ويعني ذلك أن الإفشاء جوهره هو نقل المعلومات، أي أنه
 نوع من الإخبار⁴، كما يمكن تعريفه " كشف السر واطلاع غيره عليه مع تحديد الشخص
 صاحب المصلحة في كتمانها، ويعني ذلك أن جوهر الإفشاء هو الإفشاء بمعلومات كافية
 ومحددة"، والناظر في التعريفين السابقين يرى أن معنى الإفشاء في الاصطلاح لا يخرج عن
 معناه اللغوي أي الظهور والانتشار.

¹ - مختار الصحاح للشيخ الإمام محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، عني بترتيبه السيد محمود خاطر، دار التراث
 العربي القاهرة، ص 504.

² - المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم، 1994، ص 472، ويراجع نفس المعنى معجم
 الوسيط الجزء الثاني، تأليف مجمع اللغة العربية، القاهرة، مطبعة مصر، القاهرة، ص 697.

³ جمال الدين أبي الفضل محمد بن مكرم، لسان العرب، جزء 10، دار صادر بيروت، ص 269.

⁴ - حنا منير رياض، المسؤولية الجنائية للأطباء والصيدالدة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية سنة 1989، ص 160.

والإفشاء هو تعمد الإفشاء بسرّ من شخص أوّتمن عليه في غير الأحوال التي توجب فيها الشريعة الإسلامية الإفشاء أو تجيزه.¹

وقيل إفشاء السر يعني إفشاء من أوّتمن على سرّ بحكم وظيفته أو مهنته عمدا في غير الأحوال المصرّح بها قانوناً أو بدون رضا صاحب السر.²

والإفشاء هو "تعمد الإفشاء بسر من شخص أوّتمن عليه بحكم عمله أو صناعته في غير الأحوال التي يوجب القانون الإفشاء أو يجيزها"، أو³ هو: "انتقال المعلومات من موظف إلى شخص آخر، سواء أكان هذا الأخير موظفاً أم غير موظف طالما أن ذلك يتجاوز ما يفرضه الاختصاص المشترك"⁴.

وعرف كذلك بأنه "إذاعة معلومات ذات طبيعة سرية من قبل المؤتمن عليها إلى الغير".⁵

من خلال التعريفات السابقة، يتجسد فعل الإفشاء بإخراج المعلومة من النطاق الضيق إلى النطاق الواسع، بالإفصاح عنها للغير، و الغير هو كل شخص لا ينتمي إلى هذه الفئة من الأشخاص الذين ينحصر فيهم نطاق العلم بالمعلومة التي توصف بالسرية.⁶

وقد حظي السر المهني باهتمام ودراسة كل من الفقه والقضاء والتشريع، وسننن التعريف الفقهي، التعريف التشريعي والتعريف القضائي في ثلاث فروع على التوالي كما يلي:

¹ - أحمد علي محمد علي، إفشاء السر الطبي وأثره في الفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 5 كشراف بن أدول بن إدريس، كتمان السرّ وإفشاؤه في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، كلية الشريعة بالجامعة الأردنية دار النفائس، الأردن، 1997، ص 20.

² - سامح السيد جاد، جرائم الاعتداء على الأموال والأشخاص، 1988، ص 185.

³ - رؤوف عبيدة، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، الطبعة الثامنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985، ص ص 296-290.

⁴ - غنام محمد غنام، الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام، جامعة المنصورة، القاهرة، 1988، ص 04.

⁵ Silvie WALSCH، responsabilité du médecin، LITEC، Paris، 1 Janvier 1977، p06.

⁶ - منير رياض حنا، المرجع السابق، ص 161-163.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي

تعددت الآراء الفقهية حول تحديد مفهوم السر المهني واختلاف المعايير التي نعتمدها كأساس لتحديد معنى السرية للوقائع أو المعلومات التي يراد إفشاء الحماية عليها، حيث ذهب البعض إلى الأخذ بمعيار الضرر، ومنهم من ذهب إلى التفرقة بين الوقائع السرية والوقائع المعروفة، ومنهم من اعتمد على إرادة المودع في بقاء الأمر سرا.¹

ذهب الفقهاء و شراح القانون إلى عدة تعاريف للإفشاء، فقد عرف الإفشاء، بأنه إطلاع الغير على السر والشخص الذي يتعلق به²، وقيل إن الإفشاء هو كشف السر واطلاع الغير عليه مع تحديد الشخص صاحب المصلحة في كتمانها³، فهذا يعني أن جوهر الإفشاء هو الإفشاء بمعلومات كافية ومحددة للغير⁴، وعرفه أيضاً، بأنه إخبار شخص بسر اتئمنه عليه غيره لأحد من الناس وإذاعته له⁵.

وذهب جانب آخر من الفقه، إن الإفشاء هو إفشاء من أوئمن على السر إلى شخص آخر ليس على علم، أو كان يعلم ببعضها⁶، وهناك من عرف الإفشاء، بأنه الإفشاء بالسر إلى الغير أو تمكينه من الاطلاع عليه، ولا عبء فيما إذا كان المفشي هو الأمين على السر أو غيره من الأشخاص، أما المفشي إليه السر، يجب أن يكون شخصاً معيناً أي ألا يكون عدداً

¹ - أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1988، ص39.

² - محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، مصر، 1981، ص22.

³ - علي محمد علي أحمد، إفشاء السر الطبي وأثره في الفقه الإسلامي، طبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص4.

⁴ - أسامة عبدا لله قايد، الحماية الجنائية للحياة الخاصة وبنوك المعلومات، دراسة مقارنة، ط الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص36.

⁵ - أسامة السيد عبد السميع، المسؤولية الناشئة عن الضرر الأدبي، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي القانون الوضعي، رسالة دكتوراه، كلية الشريعة والقانون، جامعة القاهرة، القاهرة، 2001، ص440.

⁶ - محمود صالح العادلي، الحماية الجنائية للالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص116.

غير متميز من الناس وإلاّ اختلط مفهوم الإفشاء مع الإذاعة¹، بيد أن هذا لا يحول دون عقوبة مفشي السر حالة إذاعة السر لمصلحة دولة أجنبية باعتبارها إفشاءً لكونها تتضمن إفشاءً بحكم الضرورة بل هي تفوقه خطورة وجسامة، ويقصد به كذلك، الإفشاء بالسر إلى الغير وبأي وسيلة كانت، سواء كان عن طريق الكتابة أو القول أو الإشارة أو حتى النشر بأية وسيلة كانت مرئية أو مسموعة، أو إلقاء محاضرة.²

وهناك من عرف، الإفشاء بما هو سر إلى غير صاحبه قولاً أو كتابة أو إشارة³، والإفشاء هو الإعلان، فعن عبد الله بن سلام) رضي الله تعالى عنه (عن الرسول(ص) قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: {أَيُّهَا النَّاسُ أَفْشُوا السَّلَامَ، وَأَطْعِمُوا الطَّعَامَ وَصَلُّوا الأَرْحَامَ....} رواه ابن ماجه، والقصد من ذلك، هو إعلان السلام وإظهاره بين الناس⁴، وعرف فقهاء آخرون، بأنه كشف السر واطلاع الغير عليه بأية وسيلة كانت.⁵

وأوضح بعض الفقهاء، إن الإفشاء هو اطلاع الغير على السر بأية طريقة كانت، بالمكاتبة أو المشافهة أو الإشارة وما إلى ذلك⁵، فالإفشاء إذاً، هو الكشف عن واقعة لها الطابع الطابع السري، صادر ممن علم بها بمقتضى مهنته وذلك عن قصد⁶، فالإفشاء ما هو إلاّ سلوك ايجابي أو سلبي، ينقل بمقتضاه الأمين على السر إلى الغير أسرار خاصة أو تمن عليها.⁷

¹ - جابر يوسف عبدا لكريم المراعي، انتهاك أسرار الدفاع عن البلاد من الناحيتين الموضوعية والإجرامية، طبعة الأولى، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 1995، ص271.

² - فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص657.

³ - فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، العاتك للنشر، القاهرة، 1992، ص271.

⁴ - خالد بن عبد الله الرشودي، المسؤولية الجنائية عن إفشاء أسرار التحقيق، دراسة تأصيلية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص51.

⁵ - محمود محمود مصطفى، مدى المسؤولية الجنائية للطبيب إذا أفشى سرا من أسرار مهنته، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد، العدد الخامس، القاهرة، 1941، ص326.

⁶ - عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص129.

⁷ - غنام محمد غنام، الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص67.

ويعرف جانب من الفقه السر بأنه: "كل واقعة يعرفها الأمين على السر أثناء أو بمناسبة ممارسة مهنته أو بسببها"¹، ويذهب جانب آخر إلى تعريفه بأنه: "كل واقعة معلومة عند عدد من الناس، ويؤتمن عليها مختص في أمر من الأمور المهنية كالمحامي، أو الطبيب أو غيرهما، ويلزم على هذا الشخص أن يقوم بحفظ هذه الواقعة، وعدم نشرها أو إشاعتها، وذلك تحت طائلة المتابعات القضائية"².

من خلال التعريفات السابقة يتضح أنه حتى تشكل الوقائع سرا مهنيا يجب أن تتوافر على جملة من الشروط:

- أن تكون الواقعة قد وصلت إلى الموظف عن طريق وظيفته أو بسببها أي أن يطلع عليها الموظف بسبب مهنته سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة طالما كانت مرتبطة بالموضوع الذي عهد إليه فلا يعاقب الموظف الذي أفشى سرا وصل إليه عن طريق القرابة أو الزوجية أو الصداقة.³
- أن يشكل إفشاء السر المهني الذي أوتمن عليه الموظف ضررا لصاحب السر سواء أكان ماديا أو معنويا.
- أن لا تكون الواقعة معلومة للكافة و إلا فقدت السرية و بالموازاة لا تنتفي صفة السرية عن الواقعة حتى و لو عرفت المعلومة من طرف عدد من الأشخاص و لو كان عددهم كبير طالما أنهم من نفس محيط الوظيفة.⁴
- أن تكون لصاحب السر مصلحة في كتمان هذه الوقائع، وقد ميز الفقه بين نوعين من الأسرار المهنية كما يلي:

1- النوع الأول le secret professionnel: وهو المتعلق بحماية مصلحة الأفراد المادية والمعنوية.

¹ - مجدي محب حافظ، الحماية الجنائية لأسرار الدولة، الهيئة المعرفية العامة للكتاب، ص 139.

² - علي سعيديان، دليل ممارسة مهنة المحاماة وأخلاقياتها في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، 2010، ص 177.

³ - رؤوف عبيدة، المرجع السابق، ص 296.

⁴ - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص 123.

2- النوع الثاني **discretion professional**: والذي يتعلق بالمصلحة العامة والمصالح الخاصة للإدارة، إذ أن عدم احترام هذا النوع من الأسرار المهنية يعرض الموظف العمومي إلى العقوبة التأديبية دون سواها، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.¹

ورغم أن الفقه لم يتوصل إلى تعريف جامع للسر المهني إلا أن التعريف الراجح يتمثل في: "كل أمر مطلوب كتمانته سواء كان يتعلق بشخص طبيعي أو شخص معنوي علم به شخص آخر بسبب مهنته و كان ملزما بحكم هذه المهنة بالمحافظة عليه و عدم الكشف عنه في الأحوال المحددة قانونا."²

الفرع الثالث: التعريف القضائي

إهتم القضاء المقارن بدوره بتحديد تعريف السر المهني على غرار القضاء الفرنسي الذي اعتبر أن النبا الشائع بين الناس هو سر ولو كان غير مؤكد، أما متى تأكد للجمهور فقد زالت عنه صفة السر.³

وقد أشارت محكمة النقض المصرية إلى وجوب الرجوع إلى العرف والى ظروف كل حادثة على انفراد لتحديد مفهوم السر، لكن محكمة أمن الدولة العليا في مصر تعرضت إلى بيان المقصود بالسر المهني، كما عرفت "أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه، أما استخدامه بحيث سيكون العلم به غير متجاوز عددا محدودا من الأفراد الذين رخص لهم، دون سواهم أن يعلموه أو يتناقلونه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا".

¹ حموش دليلة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، كلية الحقوق، جامعة أكلي محنت والحاج، البويرة، 2015/2016، ص25.

² أحمد مصبح أكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 16، العدد 2، الإمارات العربية المتحدة، 2019، ص 306.

³ نويجم بولرباح ، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص25

من مزايا هذا التعريف أنه يشير إلى إمكانية جعل السر موزعا بين عدد من الأشخاص مخولين قانونا للإطلاع عليه وينطبق هذا السر على الأسرار العامة للدولة.¹

الفرع الرابع: التعريف التشريعي

اختلفت التشريعات المقارنة في تعريف السر المهني الذي لم يعرفه المشرع الجزائري صراحة غير أنه نص عليه في المادة 48 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية كما يلي: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".²

وقد حرص المشرع من خلال نص المادة أعلاه على وجوب المحافظة على السر المهني، مع المنع البات من الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته، أو أي خبر أو حدث علم به الموظف يتعلق بالإدارة أو الإدلاء بتصريح إلا بموجب ترخيص مسبق من الوصاية؛ وذلك حفاظا على استقرار المرفق العمومي والنظام العام.³

إضافة إلى قانون الوظيفة العامة فقد نص القانون رقم 21 - 09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية على وجوب الالتزام بالسر من طرف الموظفين، وذلك بموجب نص المادة 14 منه، كما نص قانون العقوبات على مجموعة من الأحكام التي تشدد العقوبة على كل من لا يمتثل لواجب السر المهني في المادة 301 منه، إضافة إلى المادتين 45 و 46 من قانون الإجراءات الجزائية، بالتالي فإن الإخلال بالسر المهني يشكل خطأ جسيما يعرض مرتكبه للمتابعة التأديبية وللمتابعة الجنائية طبقا لما تنص عليه مختلف التشريعات.⁴

¹ - سليمان علي الحلبوسي، المرجع السابق، ص 22.

² - المادة 48 من الأمر 06 - 03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، السالف الذكر.

³ - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 20.

⁴ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 288.

المطلب الثالث: طبيعة و مظاهر الالتزام بالسر المهني

إن الالتزام بكتمان السر المهني والمحافظة عليه هو من الناحية المبدئية التزام عام ومطلق فيعد إفشاء المعلومات باختلاف طبيعتها من قبل الأشخاص إلى الموظفين بتلقي هذه المعلومات، وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 301 من قانون العقوبات. غير أنه يمكن في بعض الحالات الترخيص استثناءً بإفشاء الأسرار المتحصل عليها بل قد أصبح الإفشاء إلزامياً أحيانا أخرى.

الفرع الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني

يعتبر كتمان السر المهني التزام عام في مجال الوظيفة العامة يسري على كافة الموظفين باختلاف فروع نشاطاتهم، فهم مطالبون بكتمان أي معلومة أو استعمال أي وثيقة في حدود مقتضيات تقديم الخدمة، إن طبيعة الالتزام بالسر المهني تقتضي أن يمنع على الموظف.

يفصح بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر الأخرى إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابة من الرئيس المختص. إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقتضي بذلك، ويظل الالتزام قائماً بعد ترك العامل الخدمة، كما تظهر مظاهر الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي والوسط المهني.¹

كما أن طبيعة الالتزام بالسر المهني لها مبرران هما بأن الموظف العمومي هو ممثل الدولة المؤتمن من ناحيتها على أداء الخدمات العامة للمواطنين، والمؤتمن على أسرار السلطة العامة التي لا يجب إذاعتها ونشرها إلى عموم الناس من جهة، ومن جهة أخرى يطلع الموظف العمومي بحكم وظيفته على أسرار الناس لا سيما أولئك الذين يتصل عملهم بالخصوصية الدقيقة للمواطنين كالأطباء ورجال الأمن... حتى أن المشرع إدراكاً منه لأهمية مبدأ الالتزام بالسر المهني جعل الحفاظ على أسرار الوظيفة واجباً يلتزم به الموظف العمومي، حتى بعد تركه الوظيفة لأي سبب، والمعلومات المقرر حمايتها نوعان تتمثل فيما يأتي:

¹ - محمد فؤاد عبد الباسط، الجرائم التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ص 387.

- 1- المعلومات السرية بطبيعتها: وهي التي يحرص المواطن على ألا يطلع عليها أحد كتلك المتعلقة بحياته الخاصة.
- 2- المعلومات بموجب تعليمات وأوامر من طرف الرئيس الإداري مثل معلومات اقتصادية، اجتماعية، أمنية... الخ.¹

الفرع الثاني: مظاهر الالتزام بالسر المهني

إن دراسة النظام القانوني لواجب الالتزام بالسر المهني من حيثما عاينه مدى التقيد بهذا الالتزام من دونه ومظاهر الإخلال به، يتجلى في مداوات اللجان المتساوية الأعضاء المكلفة بدراسة الضرر الذي يلحق بالإدارة وتقرير العقوبة التأديبية، وتبرز مظاهر الالتزام بالسر المهني في مجالات عدة أهمها: المجال الطبي والوسط المهني، وسنبين في ذلك في ما يلي:

أولاً: في المجال الطبي

من أكثر الواجبات التصاقاً بواجبات الطبيب الأخلاقية والإنسانية التزامه بحفظ السر المهني. حيث يقع على الطبيب التزامه بالاحتفاظ بكل ما يصل إلى علمه أو يكتشفه عن المريض من أسرار، يتعين عليه أن لا يفشيه للغير، وذلك انطلاقاً من ثقة المريض في طبيبه حيث تدفعه هذه الثقة ورغبته في التخلص من آلامه إلى أن يفضياليه بأخص أسرارهِ ويطلعهُ على ما لم يطلع أحداً عليه.

قد يطلع الطبيب من تلقاء نفسه على كثير من المعلومات التي تتعلق بالمرض الذي يعاني منه المريض، ويشكل إخلال الطبيب بثقة المريض خطأ يسأل عنه مدنياً وجنائياً، لأنه يخرج عن المصلحة الشخصية للمريض في صيانة أسرارهِ، والمصلحة العامة في حفظ أسرار الناس، وكذا عن مصلحة المهنة التي تحظى بهذا الشرف والأمانة.²

¹ حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 717.

² نصيرة ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2010، ص 38.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا الالتزام في نصوص عدة من بينها، المادة 206 من قانون الصحة وترقيتها¹ والتي تنص: "يجب على الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة أن يلتزموا بالسر المهني إلا إذا حررتهم من ذلك صراحة الأحكام القانونية".

من خلال تحليل نص المادة يتضح أنه على كل العاملين في المجال الطبي أن يلتزموا بالسر المهني الذي يشمل جميع المعلومات التي يحصلون عليها أثناء أداء مهامهم من فحص، وتشخيص، وعلاج وحتى المعلومات الشخصية التي قد تحصلوا عليها من المريض وكل إفشاء لهذه المعلومات يعاقبون عليه.

كما أضافت المادة 235 التي تنص على أنه: " تطبق العقوبات المنصوص عليها في المادة 301 من قانون العقوبات على من لا يراعي إلزامية السر المهني المنصوص عليها في المادتين 206 و 226 من هذا القانون".

ثانياً: في الوسط المهني عموماً:

يعتبر الالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي التزام عام على كافة العاملين باختلاف نشاطاتهم فهم مطالبون بكتمان أي واقعة أو استعمال أي وثيقة إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة.²

فالكتمان يجب مراعاته بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبةها فمن بين المعلومات المحمية على الخصوص الملف الشخصي، الملف الطبي، المذكرات، العنوان التعيين، المرتب، العقوبات المتخذة اتجاه الموظفين..... الخ

وبناء على ذلك فإن الموظف مطالب بالالتزام بالسر المهني أمام جميع زملائه الذين ليس لهم حق الإطلاع على الوثائق أو المعلومات المؤتمن عليها.

¹ - المادة 206 من القانون رقم 85/05 المؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، المعدل و المتمم بالقانون رقم 13/08، المؤرخ في 20/07/2008، الجريدة الرسمية، لسنة 2008.

² - أنظر المادة 235 من القانون 85/05، المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، السالف الذكر.

المبحث الثاني: الأساس القانوني لإفشاء السر المهني

يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، بحيث يلتزم هذا الأخير بتكتمه وعدم إفشائه و يقوم هذا الالتزام على أسس يمكن تقسيمها إلى أساس تشريعي وأساس تنظيمي.

المطلب الأول: التشريع كأساس للالتزام بالسر المهني

إن حماية السر المهني تقتضيها العديد من المصالح التي تختلف وقد تتعارض فيما بينها، وقد اختلف الفقهاء في تحديد أساس الالتزام بالسر المهني، فمنهم من اعتبر الالتزام بالسر المهني التزاما تشريعيًا، ومنهم من اعتبره التزاما تنظيميًا، و هذا ما سنتطرق إليه في فرعين من هذا المطلب.

الفرع الأول: النصوص التشريعية كأساس للالتزام بالسر المهني

يقصد بالتشريع كأساس للالتزام بالسر المهني مجموعة النصوص التي نظمت أحكامه من أبرزها الدستور، قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، إضافة إلى القانون 21-9 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية. وسنتطرق إلى هذه القوانين كما يلي:

أولاً: الدستور

باعتبار أن السر المهني يشمل معلومات تتعلق بالحياة الخاصة للأفراد وإفشاؤها يؤدي بطبيعة الحال إلى وقوع الاعتداء على حرمة الأفراد وشرفهم، وبالتالي تضمنت معظم الدساتير جملة من الحقوق المرتبطة بخصوصية الأفراد وحقوقهم وحررياتهم التي تكفل عدم إفشاء السر المهني إلا في حالات الإجازة القانونية.

ومن أبرز ما ورد في الدستور الجزائري عن حقوق الأفراد نص المادة 35 من التعديل الدستوري لسنة 2020 والتي جاء فيها: "تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات"، وأضافت المادة 39: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان..."¹

وفي ذات السياق نصت المادة 47 / 2 بشكل صريح عن كل انتهاك لسرية المراسلات والاتصالات وفي أي مجال كانت: "لكل شخص الحق في سرية مراسلاته واتصالاته الخاصة في أي شكل كانت".

نلاحظ من خلال النصوص سالفه الذكر أن الدستور الجزائري قد وضع قواعد واضحة من أجل حماية الحياة الخاصة للفرد وحرمة واعتباره وحظر أي تعدي على السر المهني باعتباره جزءا من هذه الحياة الخاصة.²

ثانيا: التشريع الجزائري

على غرار معظم التشريعات المقارنة جرم المشرع الجزائري إفشاء السر المهني سواء كان كتابة أو شفاهة واعتبره جنحة معاقب عليها، سواء ارتكبت من شخص طبيعي أو معنوي، ومهما كانت طبيعة الوظيفة التي يمارسها دائمة أو مؤقتة، ووثقه في مختلف النصوص القانونية، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 301 من قانون العقوبات التي جاء فيها: "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر، و بغرامة من 500 إلى 5.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها، في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاؤها يصرح لهم بذلك..."³

¹ - المادة 39 من المرسوم الرئاسي رقم 20-422 المؤرخ في 2020/12/30، المتضمن التعديل لدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 82، لسنة 2020، ص12.

² - نصيرة ماديو، المرجع السابق، ص31.

³ - المادة 301 من الأمر 66 - 156، المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد44، لسنة 1966.

يتضح من خلال هذا النص أن الأشخاص الملزمين بكتمان السر تم ذكرهم على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، واشترط توفر صفة الموظف والتي بموجبها قام بإفشاء السر المهني وألحق ضررا ماديا أو معنويا جراء هذا الإفشاء، ومن الملاحظ أيضا أن المشرع ذكر الأطباء والجراحون والصيداللة والقابلات بصفة مباشرة وذلك لحساسية القطاع، واكتفى من جهة أخرى بوضع قاعدة عامة (وجميع الأشخاص المؤتمنين)، كما أنه لم يجز للقاضي بموجب هذا النص اختيار إحدى العقوبتين وإنما أوجب توقيع كلتا العقوبتين، وعليه فإن نص المادة 301 من قانون عقوبات قد عالج حماية السر المهني باعتبارها وسيلة ردعية تمثل حق المجتمع وتتجاوز حق الفرد وذلك كجزاء للاعتداء على مصلحة المجتمع، بحيث ذكرت المادة الأشخاص المؤتمنين المعنيين بالسر، أن يكون الفاعل أهلا بالثقة وعلى علم بأن إفشاء السر المهني جريمة تهدد مصالح وحاجات المجتمع، وتمس بخصوصياتهم، وأن تتوجه إرادتهم إلى هذا الفعل.¹

يجد السر المهني أيضا أساسه في قانون الإجراءات الجزائية والذي نص على ضرورة الالتزام بالسر المهني وعدم إفشاءه سواء فيما تعلق بإجراءات التحقيق أو التفتيش، حيث نصت المادة 11 من قانون الإجراءات الجزائية: "تكون إجراءات التحري والتحقيق سرية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. كل شخص يساهم في هذه الإجراءات ملزم بكتمان السر المهني وبالشروط المبينة في قانون العقوبات المنصوص عليها فيها."²

نستنتج من خلال هذا النص أنه يمنع الكشف عن إجراءات التحري التي تجري من طرف كل الأشخاص المساهمين فيها، لأنها تعد سرية ويتوفر فيها طابع السرية وإفشائها لما يمس بخصوصية المعنيين بها، وذلك بهدف حسن سير الإجراءات، هذا وقد أضافت المادة 54/4 من قانون الإجراءات الجزائية "...غير أنه يجب تفتيش أماكن يشغلها شخص ملزم بكتمان السر المهني أن تتخذ مقدما جميع التدابير اللازمة لاحترام ذلك السر" وذلك لضرورة التزام القائمين

¹ - مليكة حجاج، جريمة إفشاء الأسرار المهنية، دراسة تحليلية للمادة 301 قانون العقوبات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 3، جامعة الجلفة، 2021، ص 528.

² - المادة 11 من القانون رقم 06-22، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية العدد 84، لسنة 2006.

بإجراءات التفتيش بمراعاة الأشخاص المؤتمنين على السر أثناء تأدية مهامهم بعد تفتيش الأشياء التي تحتوي على السرية¹.

كما أشارت المادة 46 على معاقبة كل من أفشى مستندا ناتجا عن التفتيش، أو اطلع عليه شخصا لا صفة قانونية له في الاطلاع عليه، وذلك بغير إذن من المتهم، أو من الموقع على هذا المستند أو من ذوي حقوقه أو من المرسل إليه ما لم تدع ضروريات التحقيق إلى غير ذلك.

وتنص المادة 85 من نفس القانون على معاقبة كل من أفشى أو أذاع مستندا من تفتيش شخص آخر لا صفة له قانونا للاطلاع عليه.²

ثالثا: القانون رقم 21 - 09 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية

نتيجة للأضرار التي يتسبب بها السلوك الصادر من الموظف العام سواء عن جهل أو عن قصد لدى تعامله بالمعلومات والوثائق الإدارية بسبب منصبه، ونتيجة لخطورة المساس بالمصلحة العامة،³ حظيت مسألة سرية المعلومات والوثائق الإدارية بعناية بالغة، ولأول مرة من طرف المشرع الجزائري، وتجسد هذا الاهتمام بإصدار الأمر 21-09 المؤرخ في 8 يونيو 2021 المتعلق بحماية الوثائق والمعلومات الإدارية.⁴

تجدر الإشارة إلى أن التشريع الجزائري ينص على واجب المحافظة على الوثائق الإدارية وذلك من خلال نص المادة 49 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي جاء فيها "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها،

¹ - المادة 45 / 4 من الأمر رقم 15-02، المؤرخ في 23 جويلية 2015 المعدل والمتمم للأمر 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 40، لسنة 2015.

² - المادة 46 من الأمر 15 - 02، مرجع سابق، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

² - المادة 85 من الأمر 15 - 02، نفس المرجع.

³ - بوخميس سهيلة، أحمد فidis، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية، قراءة تحليلية للقانون رقم 21 - 09، مجلة طينة للدراسات العلمية الأكاديمية، العدد 02، المجلد 04، 2021، ص 829.

⁴ - محمد بن فردية، آليات حماية المعلومات والوثائق الإدارية من خلال أحكام الأمر 09-21، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 03، المجلد 05، جامعة الوادي، 2021، ص 117.

ويمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية، ويتعرض مرتكبها إلى عقوبة تأديبية دون المساس بالمتابعة الجزائية"،¹

إلا أنه لم يتم بضبط خصوصيتها وضرورة الالتزام بحمايتها إلا من خلال القانون رقم 21 - 09 السابق الذكر في المادة الأولى منه: "يهدف هذا الأمر إلى حماية الوثائق الإدارية للسلطات العمومية".

من أبرز ما ورد فيما يتعلق بسرية الوثائق الإدارية ما نصت عليه المادة 06 من القانون الأساسي السالف الذكر، الذي حددت في فقرتها الأولى منها عبارة "سري جدا" وفي الفقرة الثانية منه عبارة "واجب الكتمان".

وعليه فإن المشرع بناء على ذلك نص صراحة على أنه هناك وثائق سرية وخطيرة يمكن في حالة إفشائها أن تتسبب في المساس بالأمن الوطني الداخلي والخارجي للدولة وأن تلحق أضرار مؤكدة بمصالح الحكومة والوزارات. وبالتالي فإن الموظف العمومي ملزم بالمحافظة على سريتها.

أما فيما يتعلق بالالتزام الموظف العمومي بالسر المهني فقد نصت المادة 11 من القانون 21 - 09 على ما يلي: "يلزم الموظف العمومي تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا الأمر بالسر المهني وعدم إفشاء أي وثيقة أو أي معلومة اطلع عليها أثناء أو بمناسبة ممارسة مهامه، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".²

الفرع الثاني: التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني

يقصد بالتنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني مجموعة النصوص التنظيمية الصادرة عن السلطة التنفيذية والتي جاءت لتحديد إجراءات و كفاءات تطبيق النصوص التشريعية. وسنسلط الضوء على بعض المجالات.

¹ - المادة 49 من الأمر 06 - 03، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، السالف الذكر.

² - المادة 06 / 01 من القانون 21 - 09، المؤرخ في 8 يونيو 2021، المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 45، لسنة 2021.

أولاً: في المجال الطبي

من أكثر الالتزامات التصاقاً بواجبات الطبيب الأخلاقية والإنسانية هي التزامه بحفظ أسرار المهنة، حيث يقع عليه الالتزام بالاحتفاظ بكل ما يصل إلى علمه أو يكشفه عن المريض من أسرار، ويتعين عليه ألا يفشيها للغير، وذلك انطلاقاً من ثقة المريض في طبيبه.¹

ومن المبادئ المستقر عليها قانوناً وقضاءً هو حق كل شخص في الحصول على الرعاية الصحية، وبهذا نص المشرع الجزائري في المادة 24 فقرة 1 من قانون الصحة العمومية رقم 11-18 على وجوب المحافظة على السر الطبي، احتراماً لشرف المريض وحماية شخصيته بكتمان السر المهني، الذي يلتزم به كافة الأطباء و جراحو الأسنان والصيداللة التي نصت على: "لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة وسر المعلومات الطبية المتعلقة به.

باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون"، ونص المادة 417 التي جاء فيها: "عدم التقيد بالتزام السر الطبي والمهني، يعرض صاحبه للعقوبات المنصوص عليها في أحكام المادة 301 قانون العقوبات".²

كما نلاحظ أن المشرع ميز في هذه المادة بين السر المهني والسر الطبي نظراً لأهميته، حيث نصت مدونة أخلاقيات الطب الفقرة الثانية من الفصل الثاني من الباب الأول، التي جاءت تحت عنوان السر المهني، وقد احتوت على ستة مواد من المادة 36 إلى المادة 41 على واجب التزام الطبيب وجراح الأسنان بالحفاظ على السر الطبي.³

¹ - مليكه حجاج، المرجع السابق، ص 513.

² - المادة 417 من القانون رقم 18 - 11، المؤرخ في 02 يوليو 2018، المتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية، العدد 46، لسنة 2018.

³ - المواد من 36 إلى 41 من المرسوم التنفيذي رقم 92- 22، المؤرخ في 6 سبتمبر 1992، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية، العدد 52، 1992.

أما المادة 113 من نفس المدونة فقد نصت على التزام الصيدلي بالسر الطبي، حيث جاء فيها مايلي: "يلتزم كل صيدلي بالحفاظ على السر المهني إلا في الحالات المخالفة المنصوص عليها في القانون".¹

فيما يتعلق بعقوبة خرق هذا الالتزام فقد نصت المادة 180 من نفس القانون على أن الطبيب الذي يكشف سرا مهنيا يتعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة، وهي الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، أو التنزيل من درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري.

ثانيا: في مجال القضاء

تعد المحافظة على السر المهني واجبا قانوني يلتزم به تجاه الناس، إذ تقتضي مهنتهم الاطلاع على معلومات وبدلي إليهم بأسرار أثناء تأدية وظائفهم، حيث يهدف السر إلى حماية الأشخاص ليس فقط المنتفعين بخدمات المرافق العامة، وإنما أيضا الموظفين أنفسهم.

ويعتبر من بين صور الإفشاء المحظور كافة المعلومات باختلاف طبيعتها المصرح بها من قبل الأشخاص المعنيين إلى الموظفين المؤهلين لتلقي هذه الأسرار، ولا بد أن أهمهم القضاة، حيث يحظر عليهم إفشاء سر المداولات قبل صدور الحكم وبعده.

وقد تقرر هذا الواجب بموجب المادة 11 من القانون 11 - 04 المتضمن القانون الأساسي لمهنة القضاء بنصها "يلتزم القاضي بالمحافظة على سرية المداولات وألا يطلع أيا كان على معلومات تتعلق بالملفات القضائية، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك"² واعتبر الإخلال بهذا الإلتزام خطأ تأديبيا جسيما طبقا لأحكام المادة 61 من نفس القانون: " يعتبر خطأ تأديبيا جسيما كل عمل أو امتناع صادر عن القاضي من شأنه المساس بسمعة القضاء أو عرقلة حسن سير العدالة".³

¹ - المادة 113 من المرسوم التنفيذي 92 - 22، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، السالف الذكر.

² - المادة 11 من القانون العضوي رقم 04 - 11، المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية، العدد 57، لسنة 2004.

³ - المادة 61 من القانون العضوي رقم 04 - 11، يتضمن القانون الأساسي للقضاء.

وقد نصت المادة 62 من ذات القانون على أنه: "تعتبر أخطاء تأديبية جسيمة لاسيما إفشاء سرية المداولات"، فالقاضي ملزم بحفظ السر المهني وفق ما تمليه عليه القوانين الأساسية والداخلية التي تنظم مهنة القضاء، وهذا الالتزام هو التزام أخلاقي يتجسد بمجرد أداء اليمين القانونية وبالتالي يكون هذا القسم بمثابة مانع أخلاقي ومعنوي يحول دون إفشاء السر المهني، ويجب التذكير بأن هذا الالتزام يستمر قائماً مع من يحمل صفة القاضي حتى بعد انتهاء المهام الموكلة إليه أو انتهاء الخدمة، وفي جميع الأحوال التي ينص عليها القانون مما لا شك فيه أن خطأ القاضي المتمثل في إفشاء السر يختلف عن أخطاء غيره، فمهما بلغت أخطاء هؤلاء فلا تصل في خطورتها إلى خطأ القاضي لأن أثره لا يقف عند شخص معين بل يمتد إلى المجتمع بأسره.¹

ثالثاً: في مجال سلك الأمن

إن أساس الالتزام بالسر المهني تمليه القوانين الخاصة لكل سلك من أسلاك الإدارات العمومية، وتلزم هذه الأخيرة من خلال تلك القوانين موظفيها بالحفاظ على السر المهني وعدم إفشائه وإلا ترتب عن ذلك قيام المسؤولية التأديبية للموظف والتي قد تقترن بالمسؤولية الجزائية إذا لم يحافظ على التزامه وأفشى السر المهني.²

يعد موظفو سلك الأمن من الموظفين الذين يقع على عاتقهم واجب الالتزام بالسر المهني، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ويتجلى ذلك في نص المادة 08 التي تنص على ما يلي: "يؤدي الأعوان والملازمون الأوائل للشرطة عند نهاية فترة التكوين القسم الآتي: " أقسم بالله العلي العظيم أن أكون مخلصا للوطن وأني وأؤدي واجبي

¹ - مداولة تتضمن مدونة أخلاقيات مهنة القضاء، ص 07.

² - نويجم بولرياح، المرجع السابق، ص 36.

بأمانة وصدق، ملتزما بالسر المهني حريصا على سيادة القانون جادا في المحافظة على أمن البلاد، والله على ما أقول شهيد.¹

يتبين من نص المادة أعلاه أن موظفي الشرطة بعد انتهائهم من فترة التكوين يؤدون اليمين ويقسمون صراحة على الالتزام بالسر المهني، كما نصت المادة 14 من المرسوم 10 - 322 سالف الذكر على ما يلي "دون الإخلال بأحكام قانون العقوبات يتعين على موظفي الشرطة الالتزام بالسر المهني سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها."²

المطلب الثاني: نطاق و حدود الالتزام بالسر المهني

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المتحصل عليها هو التزام عام و مطلق لا يمكن للمؤمنين عليه إفشاؤه حتى و لو كان من الممكن التعرف على وقائعهم لكن استثناءا يمكن للمشرع أن يرخص بالإعفاء من هذا الالتزام كالشخص الذي يقوم بإعلام السلطات الطبية والقضائية و الإدارية المعنية.

و سنتناول في الفرع الأول نطاق الالتزام بالسر المهني و في الفرع الثاني حدود الالتزام بالسر المهني.

الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني

غموض النصوص القانونية للتشريعات في تبيان نطاق واضح للالتزام بالسر المهني، أدى ذلك لقيام الفقه وسعيه لملء هذه الثغرة والإجابة عن التساؤلات من خلال إبرازه لاجتهادات عدة، تمثلت في تقسيم هذا الأخير إلى شقين: أولهما موضوعي حيث يبحث فيه عن الهدف

¹ - المادة 8 من المرسوم التنفيذي 10-322، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 78، لسنة 2010.

² - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 10-322، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، السالف الذكر.

وراء تجريم إفشاء السر المهني، أما الشق الثاني فيدرس نطاقه من خلال تعداد الأشخاص الملزمون بحكم مهنتهم أو وظيفتهم على كتمان السر المهني.

أولاً: النطاق الموضوعي للالتزام بالسر المهني

إن عدم قيام التشريعات بوضع تعريف دقيقه وواضح يمكن من خلاله تحديد السر، جعل من تحديد نطاق هذا الأخير يعد من الأمور بالغه الصعوبة والتعقيد، مع ذلك اجتهد الفقه والقضاء في فهم واستنباط الغرض الذي يسعى القانون إلى تحقيقه، لارتباطه بنطاق السر المهني. ونتيجة لتأرجح آراء الفقهاء، ذهب البعض إلى القول إن النطاق يتحدد حسب نظرية الضرر، بينما ذهب آخرون منهم للقول بنظرية الأسرار المودعة، أما الاتجاه الأخير فأيد نظرية الأسرار بطبيعتها.

1- نظرية الضرر:

لقد ذهب بعض الفقه إلى أن إفشاء السر لا يعد جريمة إلا إذا كانت الواقعة موضوع الإفشاء ضارة من وجهه نظر الغير، فالسر هو ما يضر إفشائه بسمعه مودعه و كرامته، بل واعتبره البعض نوعاً من السب واشترط لذلك أن يكون ضاراً بمصلحه من عهد به.¹

ويجد أصحاب هذه النظرية أن إفشاء الأسرار لا يكون جريمة إلا إذا كانت الوقائع المشاة ضاره بالغير أو بالوظيفة.²

ويضيف أنصار هذه النظرية أن جريمة إفشاء السر المهني نوع من أنواع القذف والسب، ذلك أن هاتين الجريمتين تسببان ضرراً أو أذى للمجني عليه في سمعته وشعوره.³

والملاحظ أن لم تلق هذه النظرية قبولا لدى العديد من الفقهاء كما وجهت لها انتقادات عدة من بينها:

¹ - أحمد كامل سلامة، المرجع السابق، ص 42.

² - محمود صالح العادلي، الحماية الجنائية للالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 71.

³ - محمد عبد الودود أبو عمر، المسؤولية الجزائية عن إفشاء السر المصرفي، دار وائل، عمان، 1999، ص 24.

أنه مهما تكون طبيعة الإفشاء فإنه يجب المحافظة على الثقة المفروضة في ممارسه بعض المهن، وذلك هو الهدف الأساسي من النص القانوني الذي يحظر الإفشاء، فالقانون يعد الإفشاء للسر مخالفة مهنية مستقلة عن الباعث الذي دفع إليها أو الضرر الناتج عنها، ويهدف المشرع الوضعي إلى تأكيد الثقة المفروضة في ممارسة بعض المهن و هذه الغاية لن تتحقق بصوره كاملة إذا اقتصر العقاب على الإفشاءات الضارة.¹

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يمكن مقارنة جريمة إفشاء السر المهني بجرائم القذف والسب، لأنهما يختلفان من حيث الغاية من التجريم، فالهدف من تجريم القذف والسب هو حماية سمعه وشرف المواطنين، أما الهدف من تجريم الإفشاء فهو حماية الثقة بين صاحب السر والمؤمن عليه.²

2- نظرية الأسرار المودعة:

تقوم هذه النظرية على أساس الإرادة، أي إرادة صاحب السر في إظهاره للآخرين أولاً، سواء كان صاحب السر الشخص العادي أو المعنوي كدوائر الدولة، وبحسب هذه النظرية فإن نطاق السر الوظيفي يتحقق إذا ما أودعت الجهات الإدارية في الدولة الأسرار إلى موظفيها على أساس أنها ضمن أسرارها الوظيفية التي ينبغي المحافظة عليها.³

ومن شروط سرية الواقعة، أن تكون قد أودعت من صاحبها لدى الأمين عليها واشترط عليه ألا يفشيها للغير. وبمعنى آخر لا تكون الواقعة سرا إلا بإرادة من أودعها.⁴

¹ - صالح عبد العزيز بن علي الصقبي، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي وعقوبته، النظامين السعودي والمصري، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص 51.

² - محمد عبد الودود أبو عمر، المرجع السابق، ص 24.25.

³ - تميم طاهر أحمد جادر، تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 18، العدد 62، العراق، 2020، ص 5.

⁴ - فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 851.852.

ويذهب أنصار هذه النظرية إلى انه عندما لا يكون قصد صاحب السر ظاهر، فينبغي الاعتراف بإرادته الضمنية ومن هنا أطلق البعض عليها اسم نظرية إيداع الثقة والائتمان.¹

لم تسلم هذه النظرية من النقد أيضا، فجوبهت بالعديد من الانتقادات منها:

- هذه النظرية لا تحقق الغاية من تجريم إفشاء السر، ذلك أن بعض الوقائع تعتبر سرا بطبيعتها أو بحكم القانون، ولا دخل لإرادة المودع في ذلك. فلا مبرر لجواز إفشائها لمجرد اتجاه إرادة المودع إلى بقائها سرا.²
- كذلك ركزت هذه النظرية على صاحب السر أكثر من السر ذاته، ولا تفسر وجوب المحافظة على ما يعرفه الأمين من أسرار في أثناء ممارسته الوظيفة أو ما يكتشفه بالخبرة والاستنتاج والذي لا يكون صاحب هذا السر عالما به.³
- نقدت كذلك بشأن انه لا ضرورة لان يكون السر قد عند إلى المؤتمن عليه، فقد تكون الواقعة سريه بطبيعتها ولو لم يطلب صاحبها كتمانها صراحة، مثل الأمراض المعدية أو المتعلقة بالسمعة والشرف.⁴

3- نظرية طبيعة الأسرار أو نوعيتها:

لا يشترط أصحاب هذه النظرية أن يكون السر الوظيفي أو المهني قد عهد أو أفضى به إلى صاحب الوظيفة أو المهنة على انه سر ويطلب كتمانها منه، بل يعد سرا كل أمر يكون بطبيعته أو وفقا للظروف المحيطة به حتى ولو لم يشترط صاحب السر عدم إفشائه بصورة صريحة، وحسب هذه النظرية فان الموظف العام ملزم بكتمان أسرار الوظيفة حتى وان لم تشملها التعليمات الإدارية بضرورة حفظ الوثائق، كونها تنسم بالطابع السري.⁵

¹ - وسام كاظم زغير، إفشاء الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية، مذكرة الماجستير، كلية القانون، جامعة المستنصرية، العراق، 2014، ص 39.

² - محمد عبد الودود أبو عمر، المرجع السابق، ص 26.

³ - محمود صالح العادلي، الحماية الجنائية لالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص 81.

⁴ - نصيرة ماديو، المرجع السابق، ص 17.

⁵ - وسام كاظم زغير، المرجع السابق، ص 40.

هذه النظرية جاءت لتدعم المصلحة العامة عبر حماية الثقة القائمة بين الموظف والعميل والهدف من ذلك ضمان حسن سير العمل الوظيفي، كذلك هي نظرية أتت وتوسع من نطاق السر المهني، حيث لا تقتصر على الأسرار الوظيفية المنصوص عليها في التعليمات الإدارية فقط بل أيضا كل ما يحصل عليه الموظف بالاكشاف.

وتطرق جانب من الفقه إلى نظرية أخرى، سميت بنظرية التفارقة بين الوقائع السرية والوقائع العلنية. مؤدي لهذه النظرية أن الإفشاء يقع فقط بالنسبة للوقائع المتسمة بالسرية، أو المعلومات المكتومة، ويتمثل إفشائها نقلها من طي الكتمان إلى علم الغير، فالإفشاء لا يكون جريمة إذا انصب أصلا على واقعة معروفة مسبقا، فالوقائع المعروفة غير جديرة بالحماية القانونية.¹

يتجسد مجال التزام الموظف بكتمان الأسرار المهنية من حيث الموضوع في أسرار الدولة وأسرار الأفراد:

أ- أسرار الدولة:

أسرار الدولة هي كل الأسرار المتعلقة بمصالحها، تشمل الوثائق والمعلومات والأخبار و الأشياء التي تشكل جزءا من كيانها المادي و المعنوي، و التي في إفشائها خطر على أمنها و سلامتها،² وإلحاق أضرار بمصالحها الحيوية، تتجسد أساسا في المجال العسكري للمعلومات المتعلقة بالقوات العسكرية ووسائل الدفاع و الصفقات التي تبرمها هذه المصالح، والمعلومات المتعلقة بالشأن السياسي الداخلي و الخارجي و القرارات الدبلوماسية في المجال السياسي، والمجال الاقتصادي للبيانات الخاصة بالسياسة المالية للدولة، ولذا المعلومات الصناعية

¹ - شريف أدول بن إدريس، كتمان السر وإفشاؤه في الفقه الإسلامي، الطبعة الأولى، دار النفائس للطبع والنشر، عمان، 1997، ص 46.

² - صالح بن عبد العزيز، إفشاء الموظف العام للسر الوظيفي و عقوبته في النظامين السعودي و المصري، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2005، ص 59.

والعلمية لتلك المتعلقة بتطوير الأسلحة النووية¹، و المعلومات المتعلقة بمرافقها عامة كالسياسة المنتهجة في سيرها.

ب- أسرار الأفراد:

الأسرار الفردية أو ما تسمى بالأسرار الخاصة هي عبارة عن ما يحرص الفرد على إخفائه عن الغير،² تتعلق بحياته الخاصة و حرمتها، حيث يحرص كل فرد على إبقاء خصوصياته طي الكتمان بعيدة عن أعين الناس و ألسنتهم، و التي لا تمس واجباته نحو المجتمع و ليس لها تأثير على الصالح العام، و لا يتحقق بنشر هذه الأسرار سوى تشويه صورته و زلزلة ثقة الناس فيه، لتلك الماسة بكيانه الداخلي المتجسد في جسمه و مكوناته النفسية و العقلية،³ و كيانه الخارجي المتمثل في محل إقامته و علاقاته الإنسانية و عمله وحياته الشخصية.

لم تسلم هذه النظرية من النقد من قبل الفقهاء بقولهم: انه لا يحول دون عد الأمر سرا أن يكون قد سبق إفشاؤه، فالطبيب الذي يفشي السر اعتمادا على سبق معرفته، يكون قد أعطى تأكيد لإشاعات ترددت. وتساءل بعضهم كيف يفقد الإفشاء طبيعته الإجرامية استنادا إلى معرفة الواقعة من قبل، فهذا الإفشاء معاقب عليه لأنه يؤكد ما درجت به الإشاعات، ويجب تحديد متى تبدأ الإشاعة و متى تنتهي، وهذا الأمر لا يخلو من صعوبات في التطبيق.⁴

انتقدت أيضا بان الطابع السري لا ينتفي عن الواقعة، في إذا كانت معروفة من الكافة، ما دامت غير مؤكدة.⁵ حيث أن معرفه الواقعة لا تكفي لجعل الإفشاء مشروعاً، فالإفشاء الصادر من شخص متخصص يأتي مؤيدا للواقعة ومن ثم يستحق عقوبة القانون.⁶

¹ - شريف بن أوول بن إدريس، المرجع السابق، ص31.

² - غنام محمد غنام، الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام، جامعة المنصورة، القاهرة، 1988، ص04.

³ - شريف بن أوول بن إدريس، المرجع السابق، ص 33.

⁴ - صالح بن عبد العزيز بن علي الصقعي، المرجع السابق، ص 53.

⁵ - محمود صالح العدلي، المرجع السابق، ص 68 و 69.

⁶ - صالح بن عبد العزيز بن علي الصقعي، المرجع السابق، ص 54.

و يرسو النقد الموجه لنظرية التفرقة بين الوقائع السرية والوقائع العلنية في أن الإشاعات غير المؤكدة حول معلومة ما، لا تخلع عنها صفة السرية، وان الأمين ملزم بكتمانها، إما المعلومات الشائعة والتي ذاع خبرها وأصبحت معلومة للكافة، فإنها تدخل في سياق المعلومات المباح قانوناً إفشائها، وبالتالي تخرج عن نطاق الحماية الجنائية المقررة قانوناً للسرية المهنية.¹

ثانياً: النطاق الشخصي للسر المهني

لقد حددت أغلب التشريعات في عدة نصوص قانونية الأشخاص الملزمين بكتمان أسرار المهنة، فكل شخص يطلع على معلومات ووقائع بحكم مهنته أو وظيفته الدائمة أو المؤقتة ويفشيها في غير الأحوال التي يجيز أو يوجب فيها القانون بذلك يعاقب وفق قانون العقوبات، ذلك لأن جريمة إفشاء السر المهني تتطلب أن يتصف مرتكبها بصفة خاصة.²

و سنقوم هنا بالحديث عن الأشخاص الملزمين بواجب السرية بموجب قانون العقوبات، و كذلك الأشخاص الملزمون بواجب السرية بموجب نصوص خاصة.

1- الأشخاص الملزمون بواجب السرية بموجب قانون العقوبات:

بالنظر إلى فحوى المادة 301 من قانون العقوبات³ نجد أنها أشارت إلى أصحاب المهن التي تلتزم بالسرية المهنية على سبيل المثال لا على سبيل الحصر⁴، كالأطباء و الجراحون والصيدلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم المهنة أو الوظيفة على سر يتسم بالخصوصية، نجد أن النص هنا جاء عاماً ولم يحدد أو يحصر طوائف الأشخاص الذين

¹ - مسعود محمد صديق، التنظيم القانوني للحماية الجنائية لسر المهنة دراسة مقارنة، المجلة القانونية مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية، ص 118.

² - فايد حفيظة، السر المهني في قانون الأعمال، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2012، ص 15.

³ - المادة 301 من الأمر 156/66، المؤرخ في 08 نونيو 1956، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 44، لسنة 1966.

⁴ - سعيد علي أحمد قاسم، السر المهني، مجلة الفكر الشرطي، المجلد 24، العدد 95، كلية شرطة أبو ظبي، الإمارات، 2015، ص 295.

ينطبق عليهم ذلك لأن تخصيص اللفظ قد يؤدي إلى عدم استيعاب طوائف معينة في التطبيق العملي ممن يفشون الأسرار ومن ثم الإفلات من العقوبة في دعوى إفشاء الأسرار الوظيفية.¹

كذلك لأنه إذا كان الموظف العام ملزم بكتمان السر المهني بشكل عام، فيستوي في ذلك أن يكون الموظف مختص بالمعلومات السرية أو غير مختص بذلك، فلا فرق أن يكون الموظف العام من العاملين في الإدارة، أو المكتب الذي يقوم بدراسة أو إعداد أو الاحتفاظ بالوثيقة الإدارية المتضمنة للسر الوظيفي، وإنما يكفي أن تكون هذه الوثيقة الإدارية قد وقعت تحت يده، أثناء قيامه بوظيفته، أو بمناسبتها أو أيا كانت الطريقة.²

حيث يعتبر شرطاً للالتزام بالأمناء بالسر المهني، فلا يكون من يسمع سر عميله خارج ممارسته لعمله ملزماً بكتمان السر، وقد حكمت محكمته تولوز الفرنسية بأنه لا يصح استبعاد شهادة الطبيب الذي كان صديقاً للمتوفى لمجرد كونه طبيبياً، طالما أن الشهادة التي أدلى بها لا تتعلق بأمور وصلت إلى علمه بصفته طبيبياً، بل اعتبره شخصاً عادياً بصرف نظري عن مهنته الطبية، بل الواجب يلزمه في هذه الحالة بان يبلغ عما يصل إلى علمه من هذا القبيل.³

2- الأشخاص الملزمون بواجب السرية بموجب نصوص خاصة:

حدد المشرع الجزائري الأشخاص الملزمون بكتمان السر المهني أيضاً في طيات نصوص التشريعية الخاصة، ونذكر منها:

- قانون تنظيم مهنة المحاماة في المادة 13 منه ينص على أنه: "يمنع على المحامي إبلاغ الغير بمعلومات أو وثائق تتعلق بقضية أسندت إليه والدخول في جدال يخص تلك

¹ - عدنان خلف محي، جريمة إفشاء السر المهني في القانون العراقي، مذكرة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 1998، ص 91.

² - مجدي محمود محب حافظ، موسوعة جرائم الخيانة والتجسس، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2007، ص 36.

³ - أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 16.

- القضية مع مراعاة الأحكام التشريعية التي تقضي بخلاف ذلك، ويجب عليه في كل الحالات أن يحافظ على أسرار موكله وأن يكتم السر المهني.¹
- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 48 على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسته مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".²
- ينص القانون المتعلق بعلاقات العمل في مادته 7 في فقرتها 9 على أن: "لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية".³
- نص المرسوم التنفيذي المتضمن أخلاقيات مهنة الطب في المادة 36 منه على أن: "يشترط في كل طبيب أو جراح أسنان أن يحتفظ بالسر المهني المفروض لصالح المريض والمجموعة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك".⁴
- ينص القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء في المادة 11 منه على أنه: "يلتزم القاضي بالمحافظة على سريه المداولات، وإن لا يطلع أي كان على معلومات تتعلق بالملفات القضائية، إلا إذا نص القانون صراحة على خلاف ذلك".⁵
- و ينبغي التنويه إلى أن النصوص الخاصة بإخضاع الأشخاص للسر المهني، عديدة ولا سبيل لحصرها، وتشهد زيادة مستمرة نتيجة تطور المجتمع وظهور مهن ووظائف جديدة، وغني عن البيان انه في حالة غياب النص الخاص يطبق النص العام في قانون العقوبات.¹

¹ - المادة 13 من القانون رقم 07-13، المؤرخة في 29 أكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية، لسنة 2013.

² - المادة 48 من الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

³ - المادة 07 من القانون رقم 90-11، المؤرخ أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، لسنة 1990.

⁴ - المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، السالف الذكر.

⁵ - المادة 11 من القانون العضوي رقم 04-11، المتضمن القانون الأساسي للقضاء السالف الذكر.

ظهر جانب من الفقه يندد بارتباط النطاق الشخصي للسر المهني بالفترة الزمنية التي تحدد للمهني بشأن كتمانها للسر الذي تلقاه من العميل أي الأخذ بمده للالتزام بعدم الإفشاء وأطلقوا عليه ما يسمى بالنطاق الزمني للسر المهني.

يقصد بالنطاق الزمني المدة الزمنية التي يلتزم فيها المهني أو الموظف بالمحافظة على أسرار العملاء،² يبدأ هذا الالتزام منذ وصول أية معلومة، أو واقعة إلى علمه، بسبب مزاولته مهنته أو من خلال ممارسته لها، أو عن طريقها، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وسواء من الموكل أم من الغير.³ إلى أن يوجد مبرر قانوني أو واقعي لتجريد هذه المعلومات من هذه الصفة.⁴ عدا ذلك فالمهني يبقى ملتزماً بعدم الإفشاء طيلة حياته.⁵

مثال ذلك التزام المحامي يستمر طيلة فترة القضية التي يتبناها، بل يتعدى الالتزام إلى أكثر من ذلك حتى فصل القضية وصدور حكم فيها، بل وإلى أن يتم تنفيذها طالما أن حفظ السر يحقق مصلحة مادية أو معنوية للموكل.⁶

ويستمر هذا الالتزام حتى في الحالة التي يعتبر فيها المحامي خصماً للموكل فيما بعد، فلا يحق له الاستعانة بالوقائع التي عرفها أثناء ممارسته لمهنته في دفاعه سواء كان ذلك أمام القضاء أو أمام أي جهة أخرى.⁷

¹ - قايد حفيظة، المرجع السابق، ص 16.

² - محمود صالح العادلي، المرجع السابق، ص 104.

³ - أحمد عيد أنعمي، جريمة إفشاء أسرار مهنة المحاماة، دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والمصري والعراقي، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات القانونية، عمان، 2005-2006، ص 32.

⁴ - محمود صالح العادلي، المرجع السابق، ص 104.

⁵ - الشهابي إبراهيم الشرقاوي، التزام الطبيب بحفظ أسرار المرضى، مجلة الحقوق الكويتية، العدد 3، السنة 22، 2007، ص 139.

⁶ - أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، المرجع السابق، ص 202.

⁷ - مفهوم التزام المحامي بعدم إفشاء السر المهني، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، المرجع السابق، ص 174.

الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني

يلتزم الموظف بواجب الحفاظ على سر المهنية و ذلك بكل ما يتعلق بالأفعال والمعلومات التي يعملها أثناء ممارسته المهنة أو من خلالها، إلا أن هناك حالات يجوز للموظف استثناء إفشاء السر المهني:

1- حالات الإفشاء الجوازي للسر المهني:

يكون الإفشاء مرخصا في حالات عديدة و ي على سبيل الحصر، مثلا لإثبات البراءة أو لإعطاء القضية الإدارية الرد الذي نحتاجه كما يجوز للإدارة تحويل ملف موجه إلى إدارة أخرى يتعلق بالترشح لوظيفة لدى هذه الإدارة.

كما يجوز إفشاء سر مداوات المحكمة و السلطات التابعة للسلطة التنفيذية، و كذلك سر الدفاع الوطني و السياسة الخارجية و أمن الدولة و الأمن القومي.

2- حالات الإفشاء الإلزامي للسر المهني:

يكون الإفشاء إلزاميا في التبليغ عن الجرائم و الجرح التي يعلم الموظف أثناء ممارسته للوظيفة، و تبليغ المعلومات و المستندات و الوثائق إلى السلطات القضائية بصدد المسائل الجنائية و الجزائية، كذلك الإدلاء بالشهادة أمام القضاء في المسائل الجنائية إلا إذا تعلق الأمر بمعلومات طبية، فيكون ذلك بواسطة طبيب يعين لهذا الغرض، بالإضافة إلى قيام هيئات الضمان الاجتماعي بتبليغ المحضر القضائي المكلف من قبل الدائن بتحصيل الدفع المباشر لمنحه النفقة.

فصاحب الحق في الاطلاع على المعلومات التي ينبغي أن تصله باللغة الواضحة، وتمكينه من الاحتفاظ في حقه في اشتراطه تصحيحها أو إتمامها بالتوضيح أو إزالة بعض المعلومات.¹

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من تسيير منظور الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة النشر، ص313، ص314.

خلاصة الفصل الأول:

نظرا لحاجة الفرد في الحظي بحياة خاصة لا يعرف وقائعها أو معلوماتها إلى عدد قليل من الأشخاص كالعائلة و المقربين، حيث تنصب أهمية ذلك في صورته التي تعبر عنه أمام المجتمع، أظهر المشرع كمية تفهم كبيرة تتمثل في مساعدة الفرد لإبقاء أسراره طبي الكتمان حتى، ولو ألحت عليه الضرورة لاطلاع أشخاص معينين عليها كالموظف أو المهني، فذهب إلى نص قواعد قانونية في القوانين العامة كقانون العقوبات، وأيضا في نصوص خاصة كالقانون المنظم لمهنة المحاماة، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تلزم هذه النصوص هؤلاء الأشخاص بواجب الالتزام بكتمان السر المهني وإظهار الائتمان والثقة المفروض تواجدها في علاقاتهم مع الفرد الذي يعتبر كتمان سره من طرف الأمين على السر حق مكفول له دستوريا.

الفصل الثاني

الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني

على الموظف أن يعرف إلتزاماته الملقاة على عاتقه والمنصوص عليها في القوانين والتنظيمات وإن الاخلال بواجبات الوظيفة عن قصد أو إهمال يترتب عليه مسؤولية سواء تأديبيه أو مدنية وجنائية، كما يعتبر النظام التأديبي ضمانا لسير المرفق العام ولقد اختلف الفقه حول جواز تحديد الاخطاء الوظيفية وحصرها من عدمه، وذهب البعض الى القول بعدم جواز تحديدها لاختلافها.

وقد خصص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 النظام التأديبي للموظف من المادة 160 الى 185، كما أن أخلاقيات المهنة تمنع هذا السلوك الغير أخلاقي وهذا ما سنتطرق إليه من خلال مبحثين هما :

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية لإفشاء السر المهني

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام لإفشاء السر المهني

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية لإفشاء السر المهني.

لقد وضع المشرع الجزائري نصوص قانونية وقواعد محددة تعالج الموظف من حقوق وما عليه التزامات بحيث الجنوح علي مقتضى هذه الواجبات سلبا أو ايجابا يعد خطأ تأديبيا يترتب عليه مسؤولية الموظف، ولما كان الخطأ التأديبي هو الركيزة الاساسية لقيام المسؤولية التأديبية فانه الزاما علينا دراسة الخطأ التأديبي من خلال تقسيمنا للمسؤولية التأديبية الي مطلبين هما مفهوم المسؤولية التأديبية من خلال تعريف الخطأ في الفرع الأول ومعرفة أركانه وتصنيفه في الفرع الثاني، أما المطلب الثاني يتحدث عن الإجراءات المترتبة لإقرار المسؤولية التأديبية.

المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية.

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلي توقيع العقوبة¹ التأديبية عليه وذلك رد عليه ولغيره، فعملية التأديب ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل هي عملية قانونية تهدف إلي إصلاح الموظف وتحذير بقية الموظفين لعدم الوقوع في نفس الخطأ.

فالمسؤولية التأديبية تتحقق عند مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية بشكل عام، حيث نجد ان الفقه قام بتعريف المسؤولية التأديبية، وهي كل إخلال بالواجبات الوظيفية سواء تمثلت في القيام بالأعمال المحظورة علي الموظف أو امتنع عن القيام بعمل يجب أن يقوم به مخالفا للقانون ومقتضيات الوظيفية لأن جوهر المسؤولية التأديبية هو الخطأ التأديبي.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية فقها و قضائيا وتشريعيا.

إن الانضباط الداخلي لأعضاء أي جماعة مهما كانت أمر ضروري لابد منه² وعدم مسؤولية هذه الجماعة يؤدي إلي الفوضى، وأن الإخلال بأي مهنة كانت وعدم التزام موظفيها.

¹ سرين شاوش، إسراء ليفة، السر المهني في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ر الوادي، 2019-2020، ص90 .

² زهير ابركان ، محمد الأمين شابي، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزو وزو، 2018/2019، ص31.

أولاً: التعريف الفقهي للمسؤولية التأديبية:²

لقد اختلف الفقهاء في وضع تعريف للخطأ التأديبي فمنهم من عرفه على " انه هو الفعل والامتناع عن الفعل ينسب إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي ".

كما عرفه الأستاذ أيوب منصور الجربوع علي " انه كل عمل يخالف الوجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج علي مقتض الواجب الوظيفي أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا "

وبالتالي فان الخطأ هو كل فعل ارتكبه الموظف العام حيث يؤثر علي وظيفته إما بشكل سلبي أو ايجابي.

ثانياً: التعريف القضائي للخطأ التأديبي

نجد أن قرار مجلس الدولة الجزائري الصادر في 09/04/2001....."إن الالتزامات الهادفة إلى تحلي الموظف بواجب التحفظ حتى خارج الوظيفة والامتناع عن كل عمل يعتبر متعارضاً مع الوظيفة...."، كما اتجه القضاء المصري إلى تعريف الخطأ التأديبي من خلال محكمة القضاء الإداري الصادر في 25 نوفمبر 1953،¹ كما ذهبت المحكمة العليا بمصر للقول أن: "من المسلم ب هان مناط المسؤولية التأديبية هو الإخلال الموظف بواجبات وظيفته ايجابية أو سلبية، أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون.....إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه"¹.

فنجد أن الأحكام القضائية تهتم بالواقعة محل النزاع أو القضية المطروحة وبالتالي فالتعريف القضائي يأتي يختص في المسألة الواقعة أمامه دون تقديم أي تعريف.

ثالثاً: التعريف التشريعي للخطأ التأديبي

فقد سار المشرع الجزائري على نهج اغلب التشريعات فلم يعرف الخطأ التأديبي ولم يقدم تعريفاً خاصاً للمخالفة التأديبية بل أوضح الإطار العام المحدد للخطأ التأديبي، حيث نجد ذلك في المادة 160 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة التي تنص على: (يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو كل مساس بالانضباط وكل مخالفة من طرف

¹ - سرين شاوش ، إسراء ليفة، المرجع السابق، ص 91.

الموظف او بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض صاحبه أو مرتكبه عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة التأديبية الجزائية).¹

الفرع الثاني: أركان المسؤولية التأديبية وتصنيفها

من أجل قيام اي جريمة لابد من توفر أركان¹ وشروط لهذه الجريمة، لذلك لابد من وجود فعل خارجي ملموس يمثل خطأ ووجود إرادة سليمة لارتكاب هذا الخطاء.

كما لا يمكن معاقبة الموظف هكذا دون اللجوء الى القانون وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفرع حيث سنتطرق الى الركن المادي والركن الشرعي و الركن المعنوي.

أولاً: أركان المسؤولية التأديبية

سنتناول في الخطأ التأديبي أركان يجب توفرها حتى يعد خطأ تأديبياً ومن هذه الأركان تتمثل في الركن المادي والركن المعنوي وكذا الركن الشرعي.

1-الركن المادي:

الركن المادي هو السلوك الذي يقوم به الموظف على ارض الواقع والمتمثل في الإخلال بواجباته الوظيفية والتعدي على القيود المنصوص عليها في القوانين حيث يجب أن يكون هذا التعدي ظاهر وملموسا ويحقق غاية سواء كان هذا السلوك يتمثل في الامتناع أو القيام بواجباته الوظيفية.²

ويتعلق هذا الركن بالجانب المادي للجريمة أو الخطأ ومظهرها الخارجي، ولا خلاف في عدم قيام أي جريمة دون توفر هذا الركن المادي³، مثل الإعتداء على رئيس العمل بشكل سبيل الامتناع عن تنفيذ أمر رئاسي واجب الطاعة، وهكذا يقصد بالركن المادي ذلك الفعل الخاطئ الذي ارتكبه الموظف⁴ العام ويستوي في ذلك كون الفعل ايجابي وهو القيام بعمل مجرم أو القيام بفعل سلبي بالامتناع عن القيام بعمل ما يفرضه عليه القانون.

¹ - زهير ابركان ، محمد الامين شابي ، المرجع السابق، ص 32 .

² - سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2016/2015، ص26 .

³ - سرين شاوش، اسراء ليفة ، المرجع السابق ، ص92.

⁴ - سامية سي العابدي ، المرجع السابق، ص29.

فقد توجه القضاء الجزائري الي توضيح هذا الركن كن خلال ما جاء في قرار المحكمة العليا الجزائرية ما يلي: "حيث انه اتضح من خلال التحقيق بان الادارة لم تذكر الافعال المنسوبة الي الموظف والتي ادت الي تحريك الدعوي التأديبية الامر الذي جعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي". اما القرارات الغامضة التسبب او الغير مسببة تكون قابلة للإلغاء ولا يسمح بإجراء الرقابة القضائية عليها.

2-الركن الشرعي:

يقصد به مبدأ الشرعية في الجريمة أي أن تكون الجريمة مستتده إلى قانون يحدد العقوبات التي توقع على مرتكبيها، ونجد أن المشروع لم يورد الجرائم التأديبية علي سبيل الحصر نظر لكثرتها وصعوبة تحديد الوجبات التي تقع علي عاتق الموظف، وان التصرف الذي يرد بنص قانوني ويحدد العقوبة على ارتكاب جريمة¹، أي الحكم و التصرف يستند إلى القانون وإذا لم يوجد نص يجرم الفعل تصبح لا جريمة ولا عقاب.

3- الركن المعنوي

في هذا الركن لا بد ان يكون الفعل صادر عن إرادة مسؤولة، ويترتب على هذا الفعل نتائج عديدة كما يمثل هذا الركن عنصرا نفسيا إذا انصرفت فيه نية المؤتمن على السر المهني إلى الإساءة معني أن يصدر هذا الفعل المخالف بإرادة آثمة، بمعني أن تكون إرادته متجه إلى القيام بالفعل أو الإمتناع عنه بمعني أن يصدر هذا الفعل المخالف بإرادة آثمة، بمعني أن تكون إرادته متجه إلى القيام بالفعل أو الامتناع عنه .

وبالتالي الإدارة في الجريمة التأديبية حيث أن قرار المجلس التأديبي للمخالفات المالية في الدعوة التأديبية بتاريخ 11/30/1972"يشترط في المخالفات الإدارية والمالية حصول الخطاء أو التقصير في الواجبات الوظيفية².

¹ - سامية سي العابدي ، المرجع السابق، ص29.

² - المرجع نفسه.

الفرع الثالث: تصنيف الأخطاء التأديبية حسب الامر 03/06

لقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية الى أربعة درجات مبتدأ بالأخطاء البسيطة ومنتهيا بالأخطاء الجسيمة والأكثر خطورة لذلك ما سوف سنتطرق في هذا الفرع من أنواع هذه الأخطاء حسب الأمر 03/06 ثم سنتعرف علي العقوبات لهذه الأخطاء.¹

اولا: الأخطاء التأديبية من الدرجة الاولى

لقد نصت المادة 177² من الامر فقرة 02 على تصنيف هذه الاخطاء الى أربعة اصناف اما المادة 178 نصت على الاخطاء من الدرجة الاولى وتتمثل في الاخلال بالانضباط العام الذي يمس بالسير الحسن لمصالح الوظيفة العامة . ومن أمثلتها:

- لتلاعب في اثبات الحضور او الانصراف او كلاهما.
- الانقطاع عن العمل دون مبرر مقبول.
- التأخر في الحضور الى محل العمل بدون اذن او عذر جدي.

ثانيا: الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية

وتتمثل هذه الاخطاء عند قيام الموظف بما يلي:

- 1- المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين او املاك الادارة المستخدمة.
- 2- الاخلال بالواجبات القانونية غير المنصوص عليها في المادة -180/181 من الامر 03/06 أي خارج مجال اخطاء الدرجة الثالثة والرابعة.

وتعد هذه الاخطاء من المخالفات التي يرتكبها الموظف اثناء اداء وظيفته ومن امثلتها:³

- امتناع الموظف عن اداء العمل المنسوب اليه.
- النوم اثناء العمل.
- الاهمال او التقصير او عدم الدقة في اداء العمل.

¹ حبيب قارة ، الاطار القانوني للخطأ المهني، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس جامعة مستغانم 2021/2022، ص 09 .

² سامية سي العابدي، المرجع السابق، ص 34 .

³ - المرجع نفسه .

ثالثا: الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة

وتتمثل هذه الأخطاء في الاعمال التي يقوم بها الموظف في مهنته الادارية مثل:¹

- رفض تنفيذ التعليمات من السلطة السلمية المتعلقة بوظيفته.
- افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية.
- اخفاء وثائق او معلومات مهنية.
- استعمال تجهيزات الادارة للأغراض شخصية.

رابعا: الأخطاء من الدرجة الرابعة:

وهذه الأخطاء منصوص عليها في المادة 180.

ب:العقوبات التأديبية

وبالطبع فالمخالفات أو الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف تعرض صاحبها إلى عقوبات تأديبية إن الحماية القانونية لسر المهني تتحقق بتوقيع جزاء تأديبي في حالة وجود تقصير الموظف في الحفاظ على أسرار وظيفته لأنه قام بالمساس بشرف مهنته وقام بالإخلال بواجباته المهنية.

لم يرق المشرع الجزائري بتعريفها مما أدى إلى فتح الباب أمام الاجتهادات حيث ² يرى البعض كالفقه "بأنها عقوبة تمس الموظف في وظيفته وذلك أما بإنقاص مزاياها المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو دائمة أو نهائية."

أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب فيعرفها كمايلي: "يقصد بالعقوبات التأديبية تلك الإجراءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين المرتكبين المخالفات أو الجرائم التأديبية.

¹ - زهير ابركان، محمد الأمين شابي، المرجع السابق ص 13 .

² - تهناني الاشراف، الحماية الجنائية لسر المهنة، مذكرة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة حمة لخضر الوادي 2020/2019، ص 92.

كما يعرفها الأستاذ *déparée* العقوبة التأديبية بأنها "تلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والتي من شأنها أن ترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية ومن هذه التعريفات تعددت العقوبات التأديبية حسب درجة الأخطاء، وبما أننا بصدد تأديب الموظف فإن المشروع صنف الأخطاء لها أربعة أصناف وبالتالي فإن العقوبات ستكون هي الأخرى أربعة أصناف، أما بالنسبة لإفشاء السر المهني فهو خطأ من الدرجة الثالثة فإن عقوبته ستكون هي الأخرى من الدرجة الثالثة نجد أن الأمر 06/03 في نص المادة 163 تحدث عن أصناف العقوبات.

أما في نص المادة 165¹ من ذات الأمر -توقع الجزاءات إذا كانت الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية أما إذا كانت الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة لابد من إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء، وكذا إخطار الموظف وإطلاعه على ملفه التأديبي لكي يتسنى له الدفاع عن نفسه أمام اللجنة وهذه الأخيرة تقوم بالبت في المسألة التأديبية في اجل لا يتعدى 45 يوما وذلك في جلسة خاصة.

فلقد صنف المشرع الجزائري في القانون الأساسي العقوبات وفقا لجسامة الخطأ المرتكب إلى أربع درجات وهي:

1 - الدرجة الأولى:

- **التنبيه:** هو إجراء تأديبي للموظف ويكون شفهيًا وذلك لتحسين سلوكه دون أن يحدث ذلك تأثيرًا في مركزه القانوني.
- **الإنذار الكتابي:** يكون ذلك بإشعاره كتابيًا ويتم إعلامه بالمخالفة التي ارتكبها ويطلب إليه اجتناب تلك المخالفة بتاتا وتحسين سلوكه.
- **التوبيخ:** وهو إجراء تأديبي يتم من خلاله لوم الموظف المخطئ كتابيًا وذلك من خلال توضيح الأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي ويطلب منه تحسين سلوكه الوظيفي.

¹ المادة 165 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

2- الدرجة الثانية

- **التوقيف:** هو إيقاف الموظف المخطئ من العمل لمدة ثلاثة أيام نتيجة ما ارتكبه من أخطاء من شأنها المساس بأمن المستخدمين وأملاك الإدارة.
- **الشطب من قائمة التأهيل:** هو إسقاط الموظف من قوائم التأهيل المخصصة للترقية في الدرجة أو الرتبة، وهذه العقوبة تؤدي إلى تأجيل الترقية إلى أجل سنتان، ابتداء من تاريخ توقيع العقوبة أو سنة واحدة إذا طلب الموظف إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهذه الأخيرة لها الحق في توقيع عقوبة من الدرجة الأولى والثانية دون استشارة أي طرف بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف.

3- عقوبة الدرجة الثالثة: تتمثل هذه العقوبة في:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام: يعني توقيف الموظف المخطئ من 4 إلى 8 أيام عقاباً له لما ارتكبه من أخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة.
- التنزيل من درجة إلى درجتين¹.
- النقل الإجمالي، حيث قام المشرع بالتشديد في العقوبة عن طريق المساس بالجانب المالي كالتنزيل في الدرجة حيث تتميز هذه العقوبات بوحدة نتائجها الضارة الماسة بالمستحقات والمزايا المالية للوظيفة.
- 4- **عقوبة الأخطاء من الدرجة الرابعة:** فتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، أو التسريح.

المطلب الثاني: الإجراءات المترتبة لإقرار المسؤولية التأديبية

تتحرك السلطة التأديبية لمجرد وقوع الخطأ التأديبي من قبل الموظف حيث تقوم السلطة التأديبية بجملة من الإجراءات تهدف من خلالها إلى توقيع العقوبة التأديبية المناسبة على الموظف من أجل تحقيق الغاية وهي حماية الفرد والمجتمع لك، لا بد من توفر جملة من

¹ مسعود هبول، لامية بلحوسين، نظام الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت، 2018/2019، ص14.

الضمانات التي تكفل حماية الموظف من تعسف الإدارة وانحرافها لذلك سوف نتناول في الفرع الأول الإجراءات الإدارية، أما الفرع الثاني الإجراءات القضائية.

الفرع الأول: الإجراءات الإدارية

سنتطرق في هذا الفرع الى مراحل تأديب الموظف عند توقيع العقوبة، وكذا الضمانات التأديبية التي تساند الموظف أثناء إتخاذ الإجراءات الإدارية.

أولاً: مراحل تأديب الموظف

لتأديب الموظف لابد للسلطة المخولة أن تتبع مجموعة من الإجراءات حسب أحكام المادة 165. من الأمر 03/06 أما المتابعة التأديبية تقوم على عدة مراحل منها.

1- التحقيق: يقع التحقيق بعد وقوع المخالفة قصد الكشف أو التثبت من صحة إسناد المعلومات إلى الموظف الفاعل قصد الوصول إلى الحقيقة.

التهمة المنسوبة للموظف العمومي، وبالتالي فالسلطة المستخدمة هي المختصة بإجراء التحقيق لكي تحدد الأخطاء التأديبية ويجب أن يشمل التحقيق جمع الأدلة واستجواب المخطئ وكذا الاستماع إلى الشهود لتأكد من قيام هذا الموظف بإفشاء السر المهني كالتسجيل الصوتي أو بأخذ البصمات أو التحقق من كاميرات المراقبة إن وجدت¹.

2- اصدار القرار التأديبي:

بعد اطلاع السلطة المستخدمة على ملف الموظف تأتي مرحلة المداولة بعد اعداد السلطة الادارية لتقرير يحول الى المجلس التأديبي الذي يقوم بالتشاور لتحديد العقوبة الخطأ. إفشاء السر المهني يتم اتخاذ القرار التأديبي في اجتماع مغلق، ويكون ذلك بعد السماع للشهود ان وجدوا واعلام الموظف الذي يجوز له احضار محاميه .

يبلغ الموظف بقرار التأديب وذلك في نص المادة 172 من الامر 03/06: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى ثمانية ايام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه التأديب البراءة أو الادانة فالسلطة التأديبية ملزمة بتبليغ الموظف المتهم بإفشاء السر المهني وفقا للأجال المحددة قانونا.

¹ أنظر المادة 165 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

إن نظام تأديب الموظف يوفر له قدرا من الضمانات التي تشعره بالعدالة والطمأنينة في المسالة التأديبية نذكر منها مايلي:

أ- ضمانات سابقة على توقيع العقوبة:

هذه الضمانات السابقة تكفل للموظف الحماية والطمأنينة ضد تعسف الإدارة أو وتتمثل هذه الضمانات في:¹

- إعلام بالموظف بالتهمة المنسوبة إليه حتى يتمكن هذا الأخير من الإعداد والدفاع في موضوع هذا الاتهام الموجه إليه. وذلك طبقا لأحكام المادة 167 من الأمر 06-03 التي تنص على أنه: يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالخطأ المنسوبة إليه.

- إطلاع الموظف على الملف التأديبي²: بموجب المادة 167 من الأمر 06-03 التي نصت على " حق الموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه " فقد كرس المشرع الجزائري حق الموظف الذي تبث في حقه الاتهام الاطلاع على ملف التأديبية والتقارير الخاصة بت عند شروعها في اتخاذ الإجراءات التأديبية وإلا أصبح القرار باطلا.

- حق الموظف في الدفاع: (استعانة بمحام) - يعتبر هذا من اهم الضمانات التي خولها القانون للموظف المتهم كحق من حقوقه اثناء فترة التحقيق او المحاكمة. ويكون بالاستعانة بمحام رغم المؤهلات التي تسمح له بالدفاع عن نفسه وهذا الحق نجده في المادة 85، ولقد نصت المادة 169 من الأمر 06-03 على أنه "..... يحق للموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه..... يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية..... "

¹- فوزية بعلي، الشريف التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2013/2014، ص 102.

²- ابركان زهير، المرجع السابق ص 71.

كما نصت قوانين الوظيفة العمومية على حق الموظف في الدفاع عن نفسه بعدة طرق¹ ومنه ما جاء في الأمر 133-66 الذي نص على " الموظف الذي يمثل أمام لجنة المتساوية الأعضاء له الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الاطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة له. كما يجوز له أن يستعين بمدافع أو محام يختاره بنفسه، أن تجاهل حق الدفاع للموظف من شأنه أن يرتب بطلان الإجراء التأديبي في أي مرحلة.

ب- أما الضمانات المترتبة مع اجراء التأديب: حتى تتمكن الادارة من معرفة الموظف الذي ارتكب الخطأ وحتى تتمكن من توقيع العقوبة عليه وتتمثل في الحياد-وضمانة تسبب الأحكام.

الفرع الثاني: الإجراءات القضائية

يحق للموظف اللجوء الى القضاء. بالوسائل القانونية التي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الادارة، كما يستطيع رفع دعوى أمام هرم القضاء الاداري وسوف نتعرف في هذا الفرع على الطعن القضائي الذي يعد ضمانا للموظف في المجال التأديبي بعد توقيع الجزاء عليه وعدم استجابة الادارة لطلبه بالطعن الاداري التي تعتبر رقابة قضائية والتي تتجلى من خلال القضاء بالإلغاء والتعويض.

اولا: الغاء القرارات التأديبية

لم يعطي المشرع تعريفا واضحا لدعوى الالغاء فقد عرفها البعض بانها: "دعوى قضائية يرفعها كل من له مصلحة شخصية مباشرة ترفع لإعدام قرار اداري حيث تتميز دعوى الالغاء بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها.

1- الشروط الشكلية وتتمثل فيما يلي:

- ان يكون القرار التأديبي المطعون فيه اداري نهائي.
- شرط الصنف بالنسبة للموظفين .
- شرط المصلحة بالنسبة للموظف الطاعن في القرار .

¹ - المادة 169 من الأمر 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

- ان تقدم دعوى الالغاء في الميعاد القانوني اربعة اشهر من التبليغ الشخصي.

2- الشروط الموضوعية: وتتمثل فيما يلي:

- عيب الاختصاص في القرار التأديبي اي صدور القرار من سلطة غير مؤهلة .
- عيب المحل في القرار التأديبي اي مخالفة قاعدة قانونية او عدم تطبيقها على الواقع.
- عيب انحراف السلطة في القرار التأديبي اي انحرافها عن غاية تحقيق المصلحة

ثانيا: دعوى التعويض

دعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها الموظف العام ضد الإدارة ليطالبها بالتعويض وذلك أمام الجهات القضائية المختلفة لإصلاح الضرر الذي أصابه بفعل النشاط الإداري وتشمل هذه الدعوى ما يلي:

- التعويض التناسبي عن تصرفات الإدارة .

- تعديل القرار الإداري في حالات استثنائية مثل تخفيض الضرائب .

- إلغاء بعض القرارات التي تخرج من نطاق القرار الإداري .

ولدعوى التعويض عدة خصائص نذكر منها مايلي:

- أنها دعوى قضائية ترفع أمام الجهات القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض

- أنها دعوى شخصية: أنها تتعدى على أساس حق شخصي للموظف العام مع الدعوى

- أنها من دعاوى القضاء الكامل: لان سلطات القاضي واسعة

- دعوى قضاء الحقوق: أي أنها دعوى تقبل علي أساس الحقوق الشخصية المكتسبة.

1- شروط دعوى التعويض: ولقبول دعوى التعويض لابد من توفر جملة من

الشروط تتمثل في:

أ- القرار السابق: اي قيام الموظف المتضرر من الادارة باستشارة سلطات ادارية مختصة بتقديم تظلم.

ب- الأجل: يشترط لقبول دعوى التعويضان ترفع خلال 4 اشهر من تاريخ تبليغ القرار بالنسبة للقرارات الادارية.

ج- الطاعن: لقد وضع قانون اجراءات مدنية رقم 09/08 قاعدة عامة تنص على أنه "لا

يجوز لأي شخص التقاضي مالم لم تكن صفة او مصلحة قائمة او محتملة يقرها القانون.

وبالتالي سنتطرق بإيجاز للجهات القضائية المختصة بالطعن القضائي، حيث يعود اختصاص النظر في الطعون القضائية بالإلغاء والتعويض الى المحاكم الادارية كقاضي اول درجة وكذا مجلس الدولة.

ب- الجهة القضائية المختصة:

تختص هذه الاخيرة بإلغاء قرارات تأديب الموظف المتضرر، وكذا دعاوى التعويض عن الضرر الذي لحق الموظف من جراء صدور القرار، لقد نصت المادة الاولى من قانون 02/98 على "تتشأ المحاكم الادارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الادارية".

أما المادة 800 من القانون 09/08¹ المتعلقة بالإجراءات المدنية والادارية التي نصت على: "المحاكم الادارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الادارية، تختص بالفصل في اول درجة قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية طرفا فيها "

وتختص هذه المحاكم بالفصل في:

دعاوى الغاء القرارات الادارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح الغير ممرضة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الادارية الأخرى للبلدية، والمؤسسات المحلية ذات الصبغة الادارية وتختص المحاكم ايضا بالتعويض عن قرارات التأديب.

أما مجلس الدولة يختص كقاضي إستئناف في الطعون المتعلقة بالتعويض حيث يختص في نص المادة 11 من قانون العقوبات رقم 01/98 على انه يفصل مجلس الدولة كقاضي نقض في:

- قرارات الجهات القضائية الادارية الصادرة نهائيا.
- الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة.

¹ -المادة 800 من القانون 09/08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21 ، لسنة 2008.

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام لإفشاء السر المهني

هناك علاقة وطيدة بين المسؤولية المدنية والجنائية حيث إن كلاهما يرتكز على تحقيق العدالة الاجتماعية حيث إن المسؤولية المدنية تعتمد على التعويض، أما المسؤولية الجنائية تعتمد على العقاب ، وسنتناول في هذا المبحث أسس قيام كل من المسؤوليتين كل على حد.

المطلب الأول: أساس قيام المسؤولية المدنية للإفشاء المهني

الإخلال بالالتزام بالسرية يحرك قيام المسؤولية إذا تحقق الضرر نتيجة الخطأ وبالتالي نكون أمام مسؤولية مدنية إذا تحققت كامل أركانها¹.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية المدنية

نجد في نص القانون المدني الجزائري في المادة 124: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض"، فنجد أن المسؤولية المدنية في القانون الجزائري هي إلزام الشخص بتعويض الضرر الذي تم إلحاقه بالغير سواء كان بفعل شخص أو بفعل الغير أو بفعل جماد أو حيوان خاضع لرقابة أو حراسة الشخص"².

وهدف المسؤولية المدنية هو إصلاح الضرر الذي لحق بالشخص المتضرر ويتم منحه تعويض مالي.

أما الفقه الإسلامي فقد تحدث عن المسؤولية المدنية، وأسماها بالضمان، وعرفها وهبة الزحيلي في كتابه نظرية الضمان في الفقه الإسلامي بأنه "إعطاء شيء مثل الشيء ان كان من المثليات واعطائه وقيمه ان كان من القيمات أما الضمان في الفقه الإسلامي يعنى الالتزام بتعويض مالي عند الأضرار بالغير شريطة إيصال هذا الإضرار بالحق العام.

الفرع الثاني: أركان المسؤولية المدنية

¹ - سرين شاوش ، اسراء ليفة ، المرجع السابق ، ص 97.

² - المادة 124 من الأمر: 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد78، لسنة 1975.

هو يتمثل في نص قانوني عام. فتنشأ المسؤولية المدنية نتيجة الإخلال بالالتزام الناشئ عن عقد صريح فنكون أمام المسؤولية العقدية وعندما تنشأ نتيجة الإخلال بالالتزام الذي يفرضه القانون نكون أمام مسؤولية تقصيرية ولقيام هذين النوعين من المسؤولية لابد من توافر أركان للمسؤولية المدنية.

لابد من توافر أركان للمسؤولية المدنية وذلك من أجل مسائلة المتسبب في الضرر وتحميل عبئ تعويض المضرور، وبالتالي لا بد إن يوجد الشخص الذي يقترف الخطأ مع اشتراط وجود علاقة سببيه بين الخطأ وبين الضرر.

أولاً: الخطأ

إن الخطأ هو العنصر الأساسي لقيام المسؤولية بنوعيتها سواء التقصيرية أو العقابية لان توفره مهم جدا في مسؤولية المهني ويعرف الخطأ على انه "هو السلوك المنبوذ قانونا واجتماعيا لان فيه خروجا عن المبادئ والأخلاق العامة المعروفة في أي مهنة أو حتى في تصرفاتنا العادية القائمة علي التزامات متبادلة بمجرد عدم تنفيذها يعتبر خطأ " هذا تعريف عمومي.

أما التعريف المهني منهم فقد عرف بأنه " هو ذلك الإخلال بالالتزام القانوني وبقواعد وأصول أخلاقية المهنية التي ينتمي إليها، ومن بينها حالة إفشاء السر المهني في غير الحالات التي رخص بها القانون أي تحويل الواقعة أو المعلومة المخفية التي تلقاها أثناء مزاوله المهنة إلى واقعة مكشوفة ولا يهم الطريقة.¹

أما المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ بصفة عامة لا في القانون المدني ولا في القوانين الأخرى² فالخطأ بصفة عامة هو مخالفة الالتزام الناشئ من العقد، أما الواجب القانوني عام أو تصرف الشخص عن طريق عمله أو بسوء نيته أو عدم الحيطة والحذر بعدم احترام التزاماته القانونية، هناك نوعان، خطأ عقدي وخطأ تقصيري³.

¹ - سرين شاوش، اسراء ليفة، المرجع السابق، ص 99.

² - مريم باجي، المرجع السابق، ص ص53.54.

³ - المرجع نفسه، ص 54.

1- أنواع الخطأ:

فالخطأ من الموظف الذي يعتبر اخلال بالواجب المهني هو الاخر له نوعان هما: الخطأ العقدي والخطأ التقصيري.

أ- **الخطأ العقدي:** يقع على عاتق الموظف ضحية الإفشاءات وعدم التزام بالسرية وأن المعلومات التي كانت سرا وصلت إلي علم الغير. ويعتبر الخطأ عقديا، كمثال إذا كان ثمة عقد يربط العميل بالبنك وقام البنك بإفشاء أسرار عمله. وبالتالي إفشاء السر البنكي يعد إخلالا بالعقد.

ب- **الخطأ التقصيري:** فقد أسفر الفقهاء علي تعريف الخطأ: "علي انه إخلال بالتزام قانوني سابق يصدر عن تمييز أو إدراك " وقد عرفه جانب من الفقه انه" إخلال بواجب قانوني سابق مقترن بادراك (المخل إياه) وبالتالي لا يمكن وضع تعريف جامع ومانع للخطأ، ذلك لان فكرة الخطأ بحد ذاته غير محددة.¹

2- أركان الخطأ في المسؤولية المدنية:

حتى يكون الخطأ مهنيا لابد من توافر ركنين أساسيين هما الركن المادي، الركن المعنوي.

2- **الركن المادي:** لم يحدد المشرع الجزائري وسيلة للإفشاء بل اكتفى بان يقوم به شخص واحد. حيث وجب على كل من اخطأ خطأ أيا كان نوعه بالتعويض المادي، حيث أن الخطأ المادي يكون بمجرد إفشاء السر وذلك بالإشارة أو القول أو عن طريق النشر

2- **الركن المعنوي:** لا بد لأي خطأ أو جريمة مهما كان نوعها توفر التمييز أي أن يكون الفاعل أو العامل مدركا للعمل الذي يقوم به سواء قصد الإضرار لصاحب السر أو قام بالفعل قصد نية حسنة وبالتالي لا يكفي توفر الركن المادي وحده بل لابد من توفر العنصر المعنوي المتمثل في الإدراك أو التمييز

ثانيا: الضرر الناتج عن إفشاء السر المهني

³ - محمد المهدي البكراوي، الاتجاهات الحديثة في نظرية المسؤولية المدنية، مخبر القانون والمجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ادرار، 2013، ص102.

من هذا الإفشاء سواء كان الضرر مادي أو معنويا للمطالبة بالتعويض وبالتالي لابد من التعرف على الضرر الذي تقوم عليه المسؤولية المدنية.¹

1- تعريف الضرر:

بما اننا تعرفنا على الخطأ الذي يسبب ضررا للموظف سنحاول ايضا التعرف على الضرر نفسه كذا انواعها لضرر يقصد به هو " الأذى الذي يصيب الشخص في حقه أو مصلحة مشروعة له، فيما يتعلق بجسده أو ماله"، كما يقصد به كل ما يصيب الجسم فيما يلحق به من ألم أو يحدث فيه من تشويه وقد يصيب الشرف والاعتبار والعرض وقد يصيب العاطفة والشعور.

وقد عرفته المادة 124 من القانون المدني الجزائري التي نصت على ضرورة توفر ركن الضرر لقيام المسؤولية فمهما كان نوعه فهو غير كاف لتحقيق المسؤولية المدنية. وهذا الضرر له مجموعة من الشروط حتى يكون يستحق التعويض عن ذلك الضرر وهاته الشروط تتمثل فيما يلي:

- أن يكون الضرر شخصيا (أي تتوفر فيه المصلحة الشخصية حتى تقبل دعواه).
- كما يكون الضرر محققا: أي يكون الضرر وقع فعلا أو سيقع حتما في المستقبل.
- أن يكون الضرر مباشرا: أي أن يكون الضرر صادر أو ناتج من احد الموظفين الذي قام بعملية الإفشاء، ولهذا الضرر أنواع وهي ضرر مادي وضرر معنوي.

1-1- الضرر المادي: عرفه الفقه علي انه "هو الضرر الذي يمس بمصالح مالية داخلية ضمن الذمة المالية للمضروب". فينتقص منها أو يعدمها كما يمس بالمتلكات فيعطبها أو يتلفها أما إذا مس بسلامة الإنسان في حياته أو جسده فيعتبر إزاء للشخص المعتدي عليه. ومثال ذلك كان يقوم أحد الموظفين بإفشاء سر رصيد وكل المعلومات المتعلقة بوضع شخص ما ماليا وبالتالي فبالخسارة إصابة صاحب السر في أمواله نتيجة إفشاء السر من قبل المؤمن عليه.²

¹ - عمار محمد الشخيلي، التعويض عن الأضرار المهنية على أساس المسؤولية المدنية، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 15، العراق، 2020، ص 7 .

² - سرين شاوش، إسراء ليفة، المرجع السابق، ص ص 102. 103. .

1-2 الضرر المعنوي: فالضرر المعنوي هو كل ما يصيب المضرور في سمعته أو شعوره حيث يعرف علي أنه: " الأذى الذي يلحق بغير ماديات الإنسان فيمس مشاعره أو إحساسه أو عاطفته أو نفسه أو مكانته العائلية أو المهنية أو الاجتماعية محدثا لديه الألم النفسي أو الشعور بالانتقاص من قدره.

تنص المادة 47 من القانون المدني الجزائري أنه " لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الاعتداء والتعويض عما يكون قد لحقه من ضرر.

أما المادة³ 48 من نفس القانون تنص على: " لكل من نازعه الغير في استعمال اسمه دون مبرر، ومن انتحل الغير اسمه ان يطلب وقف هذا الاعتداء والتعويض عما يكون قد لحقه من ضرر.

- أما الضرر الذي يصيب الشخص في مشاعره من الم وحزن لا يقدر بمال الدنيا فهو يرافق الإنسان مدى الحياة فهو عكس الضرر المادي الذي يستطيع تقديره ماديا.

ثالثا: العلاقة السببية

هي ثالث أركان المسؤولية: بحيث يكون الخطأ هو الذي سبب الضرر وبالتالي لا بد من التعرف علي العلاقة السببية، حيث تعرف العلاقة السببية بأنها علاقة مادية، تبدأ بفعل المتسبب وترتبط به من الناحية المعنوية بما يجب أن يتوقعه من النتائج المألوفة إذا أتاه عمدا، فالسببية هي رابطة يستخلصها القاضي من الظروف التي يستدل منها القرائن الدالة علي توفراها ويعد تحديد رابطة السببية في المجال الطبي.

أما موقف التشريع الجزائري من علاقة السببية¹ لا بد أن يكون عنصر الخطأ هو السبب المباشر والفعال في إحداث الضرر. فالمشرع الجزائري اشترط ضرورة وجود ركن السبب بين الضرر والخطأ لقيام المسؤولية المدنية، ولا بد أن يكون السبب مباشر ومنتجا وبالتالي لا بد من إثبات العلاقة السببية حيث استقرا القضاء عموما علي انه متى أثبت المضرور الخطأ أو الضرر فان القرنية لتوفير العلاقة السببية تقوم لصالح المضرور.

¹ - المرجع نفسه، ص ص 108-109.

أشار المشرع الجزائري إلي أن الخطأ الصادر من المؤتمن يجب أن يتحقق أثناء تأدية وظيفته أو بسببها وإذا ارتكب الموظف الخطأ خارج مهامه فإنه لا يكون مسؤولاً عن النتائج وذلك لغياب العلاقة السببية¹.

نجد أن نص المادة 127 من القانون المدني الجزائري تنص علي ما يلي: إذا اثبت الشخص، أن الضرر قد نشأ عن سبب لا بد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك.

الفرع الثالث: الجزاء المترتب على المسؤولية المدنية

بمجرد تحقق الأركان الثلاثة تقوم المسؤولية المدنية وبحق للشخص المتضرر رفع دعوى المسؤولية المدنية وذلك من اجل الحصول على الضرر الذي يحق له كأصل عام دعوى التعويض تختص بالنظر فيها المحاكم المدنية على اختلاف درجاتها، إلا انه قد يكون الخطأ المدني جريمة فحول المشرع في هذه الحالة للمضرور أن يختار بين رفع دعواه أمام القضاء الجزائي. تتم المطالبة بالتعويض عن طريق الدعوى المدنية.

أولاً: التعويض

لم يقم القانون بإعطاء تعريف واضح للتعويض وإنما قصر الامر على بيان مداه والوسائل التي يمكن للدائن من خلالها مطالبة المدين به، فاذا امعنا النظر في نص المادة 124 من القانون المدني، لوجدنا انها تنص على الاثر المترتب عن ارتكاب شخص خطأ يسبب ضرر للغير، وهذا الاثر هو الالتزام بالتعويض.²

أما الفقه فذهب الى ان مفهوم التعويض يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الضرر باعتباره مجرد وسيلة لجبره حيث عرفه بأنه، مبلغ من النقود او اي شيء يرضيه من جنس الضرر تعادل ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب كان نتيجة طبيعية لوقوع الضرر.

¹ - المادة 176 من الامر 58 / 75 ، المتضمن القانون المدني الجزائري ، السالف الذكر .

² - صبرينة بيطار ، التعويض في نطاق المسؤولية المدنية في القانون الجزائري، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية ،ادرار، 2014،/2015، ص14.

1- أنواع التعويض

لا بد أن قيمة التعويض يحددها القانون أي القيمة المستحقة وسمى بالتعويض القانوني أما التعويض الذي يتم تحديده بالاتفاق بين الأطراف يسمى بالتعويض الاتفاقي أما الذي يتم عن طريق القضاء يسمى القضائي.

1-1 التعويض من حيث طبيعته

هذا النوع من التعويض نوعان (تعويض عيني وتعويض بمقابل)

أ- التعويض العيني:

تنص المادة 176 من الأمر 75/58 من القانون المدني الجزائري¹ " إذا استحال على المدين أن ينفذ التزامه عينا حكم عليه بالتعويض على الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا بد له فيه ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين عن تنفيذ التزامه ".
تدل هذه المادة على أن التنفيذ العيني هو الأصل إذ ليس على المدين أن يفرض على الدائن التنفيذ بمقابل. حيث أكدت المادة 160 من القانون المدني الجزائري: "المدين ملزم بتنفيذ ما تعهد به "

ب - التعويض بمقابل:

إذا كان التعويض العيني غير ممكن أو لم يطالب به ممكن أن يحكم القاضي بالتعويضين معا والتعويض بمقابل ينقسم إلي قسمين هما: التعويض النقدي و الغير النقدي.

ب-1- التعويض النقدي: هو مبلغ من النقود يدفعه المسئول عن الضرر بدلا للضرر الذي سببه له

ب- 2 - التعويض الغير نقدي: يكون هذا النوع عندما يأمر القضاء بأداء أمر معين على سبيل التعويض أو قيام محدث الضرر بأمر معين لمصلحة المضرور كأجراء لجبر الضرر إذا تعذر التعويض العيني فلا يبقى أمام القاضي سوى الحكم بالتعويض، والتعويض النقدي قد يكون في شكل مبلغ يدفعه مرة واحدة أو على أقساط.²

¹ - المادة 176 من الامر 75/58، المتضمن القانون المدني، السالف الذكر.

² - صبرينة بيطار، المرجع السابق، ص 21.

حسب نص المادة 132 من التقنين المدني الجزائري في الفقرة الثانية "يقدر التعويض بالنقد على انه يجوز للقاضي تبعا للظروف وبناء على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحالة إلي ما كانت عليه، أو يحكم وذلك علي سبيل التعويض بأداء بعض الإعانات تتصل بالفعل الغير المشروع"، وهذا يدل علي أن التعويض نوعان هما التعويض بالمقابل النقدي. والنوع الثاني التعويض العيني وبالتالي نستطيع أن نبين أن أنواع التعويض هما اثنان هما تعريف من حيث المصدر وتعويض من حيث طبيعته وسنتعرض بإيجاز لهذه الأنواع.

2- **التعويض من حيث مصدره** وهو ثلاث أنواع فهو قانوني، اتفاقي، قضائي.

أ- **التعويض القانوني**: فالتعويض القانوني لا يستحق إلا في حال كان محل الالتزام مبلغا ماليا محدد المصدر وقت نشوء الالتزام مع تأخر المدين في الوفاء.

ب- **التعويض الاتفاقي**: عرفه جانب الفقه علي أنه اتفاق بين متعاقدين يحددان فيه مقدما مقدار التعويض الذي يستحقه الدائن إذا لم ينفذ المدين التزامه أو اخل به أو تأخر بتنفيذه

ج- **التعويض القضائي**: يكون هذا النوع من التعويض في حال لم يحدد القانون أو الاتفاق مسالة الحكم بالتعويض عن كل حالة وبحسب ظروفها، مثال ذلك إذا لم يكن هناك اتفاق بين المحامي وموكله علي التعويض المستحق عند تحقق الإفشاء فلن يكون أمام الوكيل سوى اللجوء إلي القضاء.

المطلب الثاني: أساس قيام المسؤولية الجنائية للإفشاء المهني

تعتبر المحاكم الجنائية ضمانا لحماية المجتمع من الجرائم المرتكبة من طرف الافراد وذلك لتحقيق غاية هامة تتمثل في الردع العام والردع الخاص، ومنها كانت قوة الحكم الصادر في مواجهة المجرم وشدته لا يعتبر ذلك انتقاما من الجاني وانما يعتبر ردعا له والموظف اثناء ممارسته لوظيفته يمكن أن يرتكب أخطاء جسيمة عمدا أو عن طريق الخطأ مما تترتب عنه مسؤولية .

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجنائية وشروطها

لقد وجدت عدة تعاريف للمسؤولية الجنائية لكونها أقل أنواع المسؤوليات كونها دائما ترتبط بالحياة العامة للأفراد، ولذا وجب الوقوف على المقصود بها بالإضافة إلى عناصر واجب توفرها لقيامها.

أولاً: تعرف المسؤولية الجنائية

لغة من الفعل سأل وطرح السؤال أي مسؤول عن عمل تقع تبعية أفعاله أما الجنائية من جنابة أو جريمة لقوله تعالى: ¹ "إن الدين أكرموا كانوا من الدين آمنوا يضحكون" سورة المطففين الآية: 29.

كما عرفت المسؤولية الجنائية في التشريع فقد اكتفي بالإشارة الي بعض أحكامها في نصوص متفرقة أما شروطها فلم تعالجها النصوص التشريعية مما اقتضى الوقوف على مدلولها في الفقه هناك من عرفه ابانها صلاحية الشخص لتحمل الجزاء الجنائي المقرر للجريمة المرتكبة ².

كما يرى بعض الفقهاء بأن المسؤولية الجنائية هي "أهلية الإنسان لتحمل العقوبة المسندة له نتيجة لوقوع الجريمة، لذلك يترتب على المسؤولية الجنائية مهما كان نوعها تطبيق العقوبة".

ثانياً: شروط المسؤولية الجنائية

يتمتع الشخص عند ولادته بأهلية الوجوب وتعرف أهلية الوجوب عند فقهاء القانون بأنها الشخصية القانونية وهي ثابتة لكل إنسان عندهم لتوفير المسؤولية الجزائية يشترط توفر عنصران هما.

¹ - ربيعة زواش، محاضرات المسؤولية الجنائية لطلبة الماستر، تخصص قانون العقوبات والعلوم الجنائية، جامعة قسنطينة، 2017/2016، ص ص 1-2.

² - المرجع نفسه.

- 1- الوعي: (التمييز) بقصد به العلم بحكم القانون عليه¹.
- 2- الاختيار: أي فهم ماهية الفعل المرتكب وطبيعة الآثار المترتبة. إذا اختلف أحد الشرطين فتمنع المسؤولية.

ثالثا- أركان المسؤولية الجنائية والعقوبات المقرر

ولا يكفي لقيام المسؤولية الجنائية صدور السلوك من الجنائي - بل لا بد من توفر الركن المعنوي الذي يقصد به القصد الجنائي (الخطأ المدني أو الخطأ الغير عمدي)²، لذلك سنتطرق الى أركان المسؤولية الجنائية.

1- أركان المسؤولية الجنائية

لكل شيء يرتكز على أركان توضح معالمه وبالتالي فإن لجريمة إفشاء الأسرار المهنية ركنان أساسيان سوف نتطرق إليهما في هذا الموضوع وهما الركن المادي والركن المعنوي فالركن المعنوي يتألف من القصد الجنائي العام وكذا الخاص في جريمة الإفشاء أما الركن المادي في جريمة الإفشاء تتمثل في السر المهني والنشاط الإجرامي لجريمة إفشاء الأسرار.

أ- الركن المادي في جريمة إفشاء الأسرار المهنية

الركن المادي يتمثل في نشاط الفاعل أو الواقعة المادية للجريمة ويتمثل النشاط الإجرامي بإفشاء السر الوظيفي، أما النتيجة الإجرامية فتتمثل في أن يصبح السر معلوماً أما العلاقة السببية تتمثل في أن يكون إطلاع الغير على السر بسبب تعمد الموظف المؤتمن على السر.

كما يتمثل الركن المادي في السلوك الإجرامي الصادر عن إنسان عاقل سواء كان إيجابياً أو سلبياً يؤدي إلى نتيجة تمس أحد الحقوق المصانة دستورياً و قانونياً والركن المادي يتكون ثلاث عناصر ممثلة فيما يلي:

¹ - الطيب برمضان، المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، المجلد 52، العدد 01، جامعة الجزائر، ص93.

² - أحمد صبحي الكتبي، المرجع السابق، ص 315.

1- الواقعة السرية:

والتي تعني كل واقعة ينحصر العلم بها من قبل عدد محدود من الأشخاص¹ ولا اشتراط كون الواقعة سرية أن تكون قد أودعت لدى صاحب المهنة بواسطة عملية، وإنما يلزم صاحب المهنة بكتمان كل ما يمكن أن يعلم به من أسرار أثناء ممارسة مهنته.

02- النشاط الإجرامي:

يتمثل في الاعتداء على المصلحة المحمية قانونا وجوهر الإفشاء هو الإفشاء بمعلومات كافية ومحدودة للغير ويتحقق الإفشاء إما بالكتابة أو القول أو غيرها ومهما كان نوع الإفشاء.

03- الصفة الخاصة للجاني:

أي أن صفة الفاعل مهمة في جريمة الإفشاء، فسر المهنة يرتبط ارتباط وثيقا بصفة الأمين الذي يعتبره الناس الشخص المؤهل إلى اللجوء إليه من أجل المهنة التي يقوم بها لقد اشترط المشرع الجزائري عقوبة إفشاء الأسرار المهنية في المواد 132-131 من قانون العقوبات منهم الطبيب الجراح، القابلة، الصيدلي، وجميع الأشخاص المؤمنين بحكم المهنة أو الوظيفة سواء دائمة أو مؤقتة.²

ب- الركن المعنوي:

يكون بالإعلان عن الأسرار المهنية عن علم وإرادة وإدراك ومن تم فلا جريمة إلا إذا وقعت عن قصد الإفشاء أو بإهمال أو عدم احتياط المؤت من ولا جريمة تكون كاملة إلا إذا توفر الركن المعنوي لأن الركن المادي لا يكفي وحده لقيام جريمة أي لا بد أن تتوفر رابطة نفسية ركن النشاط الإجرامي والنتيجة، وهذه الرابطة النفسية أطلق عليها اسم الركن المعنوي.

وقد اختلف الشراح حول ما إذا كانت جريمة إفشاء الأسرار المهنية³ تستلزم قصد جنائيا خاصا أو لا تستلزمه (أي نية الإضرار) لذلك وضعت قوانين دولية عقوبات عن نية الإضرار مثل القانون الفرنسي والقانون المصري.

1-العقوبات المقررة

1- أحمد مصبح الكتبي، المرجع السابق، ص ص 312-318.

2 - نفسه المرجع، ص 321.

3- احمد مصبح الكتبي، المرجع السابق، ص 322.

إن جريمة إفشاء الأسرار جريمة بشعة وتستنكرها جميع الشرائع حيث أن جميع التشريعات الجنائية في الكثير من الدول تجرم إفشاء الأسرار،، وتفرض عقوبات جنائية على مرتكب هذه الجرائم.

ومن هذه التشريعات القانون الفرنسي المادة 378 عقوبات والقانون الايطالي المادة 622 عقوبات، والبلجيكي 458 عقوبات وغيرها من التشريعات.

تعاقب المادة 302¹ كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى الاجانب أو إلى جزائريين يقيمون في بلد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها بالحسب من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج.

أما إذا قام بالإفشاء الى جزائريين مقيمين بالجزائر فتحدد العقوبة بالحسب من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية من 20000 إلى 100000 دج مع جواز الحكم بحرمان الجاني من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات، لمدة سنة على الأقل إلى مدة أقصاها 5 سنوات، ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقه من:

كما نصت المادة 301: من قانون العقوبات. نصت على " يعاقب بالحسب من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 1500¹ إلى 5000 دج الأطباء والصيادلة والقابلات وجميع المؤمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أولى بها إليهم وأفتوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إنشاءها.

كما جاء في نص المادة 23 من. ق 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته " يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني وبطبق هذا الالتزام على الأشخاص الذين انتهت علاقاتهم المهنية بالهيئة "

- في الفقرة السابقة يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات جريمة إفشاء السر المهني.

- إلى جانب العقوبات المقررة لشخص الطبيعي في جريمة إفشاء السر المهني يمكن أن نسلط الضوء على الشخص المعنوي مثل المستشفيات، الشركات التجارية البنوك هي الأخرى تتحمل المسؤولية في حالة إفشاءه لسر المهني. كما نجد أن المشرع الجزائري

¹ نسرين شاوش، ليفة إسراء ، المرجع السابق، ص 86

أقر مسؤولية الشخص الاعتباري الجنائية، وحددها بقيود وضوابط باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاصة للقانون العام، وبالتالي فالشخص المعنوي مسئولاً كغيره عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين فالمسؤولية لا بد لها من وجود نص قانوني.¹

لكن هناك حالات لا تطبق فيها جزاءات لجريمة الإفشاء فالرجوع إلى نصوص قانون العقوبات نجد أنه لا يجوز مخالفة نصوصه حيث أن المشرع الجزائري أخذ مبدئياً فكرة النظام العام. كما يجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الأسرار بصناعة أسلحة وذخائر حربية مملوكة للدولة. وفي جميع الحالات يجوز الحكم على الجاني بحرمانه من أحد الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل وخمس كحد أقصى، من خلال كل ما سبق ذكره نجد أن الفرق بين المسؤولية المدنية والمسؤولية الجنائية يختلفان في أمور كثيرة منها:

أ- من حيث السبب:

إن سبب المسؤولية الجنائية هو فعل ضار لحق بالمجتمع فهو ضرر عام أما المسؤولية المدنية هو فعل ضار يلحق بالشخص فله طبيعة خاصة وبالتالي يترتب عن كل جريمة الحق في إقامة دعوى عمومية لتطبيق قواعد قانون العقوبات وهي عقوبات متنوعة.

ب- من حيث الجزاء:

إن الجزاء في المسؤولية الجنائية إما عقوبة جنائية مانعة للحرية أو مقيدة لها أو غرامة مالية، أما الجزاء في المسؤولية المدنية فهو التعويض حيث أن كل من يرتكب خطأ يلحق الضرر بالغير يكن منه التعويض.

ج- من حيث الصلح والتنازل:

لا يجوز التنازل أو الصلح في المسؤولية الجنائية ويجوز التنازل أو الصلح في المسؤولية المدنية لأنه يعتبر حق خاص بالمضرور فقط وله الحق في التنازل عنه أو الصلح عليه، أما المسؤولية الجنائية فهو حق عام للمجتمع بأكمله.²

¹ - مليكة حجاج، المرجع السابق، ص 522.

² - مليكة حجاج، المرجع السابق، ص 530 -

د- من حيث دعوى المسؤولية:

الدعوى الناشئة عن المسؤولية الجنائية هي دعوى عامة تقوم بها النيابة العامة لأنها من حق المجتمع ويكون الاختصاص فيها للقاضي الجنائي، أما الدعوى المدنية فهي خاصة بالمضر يتم الفصل فيها في المحاكم المدنية¹.

هـ- من حيث التقادم:

فالدعوى الناشئة عن المسؤولية الجنائية هي ذات حق عام فتتقادم ما لم تنص القوانين على عكس ذلك مثل:

- مرور 20 سنة كاملة تبتدئ من يوم ارتكاب الجريمة.
- بمرور 15 سنة كاملة تبتدئ من يوم ارتكاب الجنحة.
- بمرور سنتين كاملتين تبتدئ من يوم إركاب المخالفة.

¹- المرجع نفسه، ص 531.

خلاصة الفصل الثاني:

إن المسؤولية الملقاة على عاتق الموظف العام المفشى لسر المهني حددها المشرع ضمن ثلاث أنواع للمسؤولية وهي المسؤولية التأديبية و المسؤولية المدنية و الجنائية والتي جعلها المشرع في نفس الوقت وسيلة قانونية تتخذ من طرف من له صلاحية ذلك ضد الموظف المقترف أعمال تخل بقواعد النظام العام، بالإضافة إلى أن المسؤوليات قيدها بقيود وأسس خاصة يمكن إثباتها في حق مقترف إفشاء السر المهني.

كما نجد أنه العقوبات المقررة جاءت مختلفة على حسب جسامة الفعل وخصوصيته، ومختلفة بين العقوبات المشددة، و البسيطة بهدف إصلاح من جهة وتحقيق الردع العام وحفاظ على المصلحة العامة من جهة أخرى.

خاتمة

خاتمة:

يعد إفشاء السر المهني من الجرائم الماسة بالشرف والاعتبار، والحكمة من تجريمه هو أن للمجتمع مصلحة في كتمان بعض الوقائع، عن صاحب السر ذاته ولا بد لهذه الأسرار أن تكون في طي الكتمان إلا ما أجازته القانون في بعض الحالات، لأن ما يعتبر سرا في ظروف معينة لا يعتبر سرا في ظروف أخرى.

بالنظر إلى أهمية بعض الوظائف العامة وخطورة ما قد يطلع عليه الموظف الذي يمارس اختصاصات تلك الوظائف من اسرار، فقد أوجبت بعض التشريعات المقارنة على الموظف أن يوقع تعهدا يلتزم بموجبه بعدم افشاء ما قد يطلع عليه بحكم وظيفته من أسرار، في حين أوجبت تشريعات أخرى أن يؤدي الموظف القسم قبل مباشرة مهام وظيفته بعدم افشاء ما يطلع عليه من اسرار، وتختلف الجهات التي يلتزم الموظف في مواجهتها بعدم افشاء الاسرار وذلك بحسب طبيعة واهمية ونوع الأسرار، التي إطلع عليها وطبيعة اختصاصات الوظيفة فقد تقتصر على الجهات التي لا صلة لها بالإدارة التي يعمل بها الموظف، وقد تشمل كل جهات الادارة بما في ذلك الموظفين فيها والرؤساء الاداريون، ولتحقيق هذه الجريمة يجب أن يفشي أهل الثقة الدين حددتهم المادة 301 من قانون العقوبات أسرار ائتمنوا عليها من قبل أشخاص وضعوا ثقتهم وأسرارهم فيهم.

إن افشاء أسرار الوظيفة العامة يرتب المسؤولية التأديبية والمدنية والجزائية للموظف زيادة عن قيام مسؤولية الادارة ذاتها مما في ذلك بطلان ما تصدره من قرارات تستند الى معلومات سبق افشاؤها.

ومن خلال دراستنا لموضوع افشاء السر المهني نجد أن هناك علاقة وطيدة بين المسؤولية التأديبية والمدنية والجنائية، بحيث نجد المشرع اعتمد في المسؤولية التأديبية على تصنيف العقوبات على حسب درجة جسامة الأخطاء لذلك وضع الجزاء لكي يضمن حقوق وحرية الأفراد كما ان المشرع الجزائري ميز بين المسؤوليتين التأديبية التي تخص فئة الموظفين المخطئين أما المسؤولية الجزائية فهي مسؤولية عامة تمس جميع الافراد .

على الرغم من معالجة المشرع لإفشاء السر المهني الا انه يشوبه نوع من النقص والقصور وجب تفاديها لضمان مواجهة افشاء الاسرار المهنية واحاطتها بسياج يضمن حماية الخصوصية من خلال إقتراحات التالية :

- على المشرع السعي لإعادة النظر في بعض الأحكام والنصوص القانونية المنظمة لشؤون الموظفين وخاصة ما تعلق بالوظائف ذات حساسية وتتعلق بخصوص المرتفقين للمرفق.
- إستبدال عبارة السر المهني بعبارة السر الوظيفي ليكون اقرب الى مفهومه في قانون الوظيفة العامة ذلك ان السر المهني شامل لكل الوظائف.
- يجب على المشرع تحديد الاسرار الإدارية وتوضيحها بدقة اكثر لأهميتها وخطورتها بالنسبة للدولة.
- تشديد العقوبات البسيطة المقررة لمرتكب جريمة افشاء الأسرار المهنية نظرا للخطورة الإجرامية التي تهدد المصالح المتعلقة بالخصوصية في ظل ضعف أنظمة حماية المعطيات الشخصية التي تطبقها الدولة في إطار تفعيل نظام الإدارة الإلكترونية.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر:

✓ القرآن الكريم:

1- سورة الملك .

2- سورة المطففين.

✓ المعاجم:

3- المعجم الوجيز، تأليف مجمع اللغة العربية طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم القاهرة، مطبعة مصر، سنة 1994.

4- المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، لبنان، 1997.

✓ النصوص القانونية

6- القانون العضوي رقم :04/11 المؤرخ في 06/09/2011 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية، العدد 57.

7- القانون رقم:05/85، المؤرخ في 16/02/1985، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل و المتمم بالقانون رقم 13/08/2013.

8- القانون 90/11، المؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، لسنة 1990.

9- القانون رقم: 22/06، المؤرخ في 20/12/2006، المعدل و المتمم للأمر رقم 66/155، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، العدد 84، لسنة 2006.

10- القانون رقم: 07/13، المؤرخ في 30/10/2013، يتضمن مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية، العدد 55.

11- القانون رقم: 11/18، المؤرخ 02 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية العدد 46، لسنة 2018.

- 12-
 13- الأمر: 156/66، المؤرخ في 08 يونيو، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 44، لسنة 1966.
 14- الأمر: 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 78، لسنة 1975.
 15- الأمر: 03/06، المؤرخ في 16/07/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجريدة الرسمية، العدد 46، لسنة 2006.
 16- المرسوم الرئاسي رقم: 422/20، المؤرخ في 30/12/2020، المتضمن التعديل الدستور الجديد، الجريدة الرسمية، العدد 82، لسنة 2020.
 17- المرسوم التنفيذي رقم: 276/22، المؤرخ في 06/09/1992، المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية، العدد 52، لسنة 1992.
 18- المرسوم التنفيذي: 322/10، المؤرخ في 12/09/2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاص، الجريد الرسمية، العدد 78، لسنة 2010.

ثانيا: المراجع

✓ الكتب:

- 27- أحمد على محمد على، إنشاء السر الطبي وأثره في الفقه الإسلامي، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي.
 20- أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية، دار النهضة العربية القاهرة 1988.
 21- أسامة عبد الله قايد، الحماية الجنائية للحياة الخاصة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988.
 22- جابر يوسف عبد الكريم المراغي، انتهاك أسرار الدفاع عن البلاد الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، 1995.
 23- منير رياض حنا، المسؤولية الجنائية للأطباء و الصيادلة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1989.

- 24- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر، 2010.
- 25- رؤوف عبيدة، جرائم الاعتداء على الأشخاص و الأموال، الطبعة الثامنة دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.
- 28- سليمان علي حماد الحلبوسي، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر المهني، الطبعة الأولى، 1977.
- 29- شريف بن أول بن إدريس، كتمان السر و إفشاؤه في الفقه الطبعة الأولى دار النفائس للطبع و النشر، عمان الأردن، 1997.
- 30- عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب و إفشاء الأسرار دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2005.
- 31- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة و النشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 32- علي سعيدان، دليل ممارسة مهنة المحاماة و أخلاقياتها في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، 2010.
- 33- غنام محمد غنام، الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1988.
- 34- فخري عبد الرزاق، صلي الحديثي، شرح قانون العقوبات، العاتك للنشر، القاهرة، 1992.
- 35- فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات، دار النهضة العربية القاهرة ، 2012.
- 36- مجدي محب حافظ، موسوعة جرائم الخيانة و التجسس، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة سنة 2007.
- 37- محسن عبد الحميد البيه، كتاب خطأ الطبيب الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية، سنة 1993.
- 38- محمد فؤاد عبد الباسط، الجرائم التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، الجامعة الجديدة للنشر مصر.
- 39- محمود صالح العادلي، الحماية الجنائية إلتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله، دار النهضة العربية القاهرة، 2002.

40- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص دار النهضة العربية، 1981.

✓ المذكرات والرسائل

41- أسامة السيد عبد السميع، المسؤولية الناشئة عن الضرر الأدبي، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي القانون الوضعي، رسالة دكتوراه، كلية الشريعة والقانون، جامعة القاهرة، القاهرة، 2001.

42- أحمد عيد الأنعمي، جريمة إفشاء أسرار مهنة المحاماة، دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والمصري و العراقي، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات القانونية، عمان، 2005/2006.

43- خالد بن عبد الله الرشودي، المسؤولية الجنائية عن إفشاء أسرار التحقيق، دراسة تأصيلية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006.

44- صالح بن عبد العزيز ، إفشاء الموظف العام لسر الوظيفي و عقوبته في النظامين السعودي و المصري، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2005.

45- صالح عبد العزيز بن علي الصقبي، إفشاء الموظف العام لسر الوظيفي وعقوبته، النظامين السعودي والمصري، مذكرة ماجستير ، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005،

46- مريم الحاسي ، التزام البنك بالمحافظة على السر المهني، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.

47- نصيرة ماديو ، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2010.

48- عدنان خلف محي، جريمة إفشاء السر المهني في القانون العراقي، مذكرة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 1998.

49- وسام كاظم زغير، إفشاء الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية، مذكرة الماجستير، كلية القانون، جامعة المستنصرية، العراق، 2014.

- 50- فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة باتنة، 2013/2014.
- 51- قايد حفيظة، السر المهني في قانون الأعمال، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2012.
- 52- حبيب قارة، الاطار القانوني للخطأ المهني مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس جامعة مستغانم السنة الجامعية 2022
- 53- حموش دليلة، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق، جامعة أكلي محند والحاج، البويرة، 2015/2016.
- 54- سي العابدي سامية مسؤولية الموظف تأديبيا عن اخطائه الوظيفية مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة السنة الجامعية 2016/2015
- 55- مسعود هبول ، لامية بلحوسين، نظام الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية ،مذكرة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيسمسيلت, ، 2019/2018
- 56- نويجم بولرباح ، مسؤولية الضبطية القضائية عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017.
- ✓ المقالات:
- 57- أحمد مصبح أكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 16، العدد 2، الإمارات، 2019.
- 58- الطيب برمضان ،المسؤولية الجنائية في الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، المجلد 52، العدد01، جامعة الجزائر.
- 59- بوخميس سهيلة، أحمد فيدس، الحماية القانونية للمعلومات والوثائق الإدارية، قراءة تحليلية للقانون رقم 21 - 09، مجلة طينة للدراسات العلمية الأكاديمية، العدد 02، المجلد 04، 2021.
- 60- محمد بن فردية، آليات حماية المعلومات والوثائق الإدارية من خلال أحكام الأمر 09-21، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 03، المجلد 05، جامعة الوادي، 2021.

- 61- وسام بلخير، فاطمة الزهراء، تأديب الموظف العام عن إفشاء السر المهني في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 14، العدد 1، الجزائر، 2021.
- 62- محمود محمود مصطفى، مدى المسؤولية الجنائية للطبيب إذا أفشى سرا من أسرار مهنته، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد، العدد الخامس، القاهرة، 1941.
- 63- مليكة حجاج ، جريمة افشاء الأسرار المهنية دراسة تحليلية للمادة 301، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلد 14 ،العدد 3 ، جامعة الجلفة، 2021.
- 64- سعيد علي أحمد قاسم، السر المهني، مجلة الفكر الشرطي، المجلد 24، العدد 95، كلية شرطة أبو ظبي، الإمارات، 2015.
- 65- تميم طاهر أحمد جادر، تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 18، العدد 62، العراق، 2020،
- 66- الشهابي إبراهيم الشرقاوي، التزام الطبيب بحفظ أسرار المرضى، مجلة الحقوق الكويتية، العدد 3، السنة 22، 2007.
- 67- عمار محمد الشبخلي التعويض عن الاضرار المهنية على اساس المسؤولية المدنية، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 2 ، العدد 15 ، العراق ، 2020.
- ✓ المحاضرات
- 68- زواش ربيعة ، المسؤولية الجنائية ، محاضرات لطلبة الماستر تخصص قانون العقوبات والعلوم الجنائية ، جامعة قسنطينة ، 2016 / 2017.

الصفحة	المحتويات
-	شكر وعران
-	الإهداء
01	مقدمة
الفصل الأول	
الإطار المفاهيمي والقانوني لإفشاء السر المهني	
08	المبحث الأول: مفهوم إفشاء السر المهني
08	المطلب الأول: تعريف السر المهني
08	الفرع الأول: التعريف اللغوي للسر المهني
09	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للسر المهني
10	المطلب الثاني: تعريف إفشاء السر المهني
10	الفرع الأول: التعريف اللغوي و الاصطلاحي لإفشاء السر المهني
13	الفرع الثاني: التعريف الفقهي
16	الفرع الثالث: التعريف القضائي
17	الفرع الرابع: التعريف التشريعي
18	المطلب الثالث: طبيعة و مظاهر الالتزام بالسر المهني
18	الفرع الأول: طبيعة الالتزام بالسر المهني
19	الفرع الثاني: مظاهر الالتزام بالسر المهني
21	المبحث الثاني: الأساس القانوني لإفشاء السر المهني
21	المطلب الأول: التشريع كأساس للالتزام بالسر المهني
21	الفرع الأول: النصوص التشريعية كأساس للالتزام بالسر المهني
25	الفرع الثاني: التنظيم كأساس للالتزام بالسر المهني
29	المطلب الثاني: نطاق و حدود الالتزام بالسر المهني
29	الفرع الأول: نطاق الالتزام بالسر المهني

39	الفرع الثاني: حدود الالتزام بالسر المهني
40	خلاصة الفصل
الفصل الثاني	
الآثار القانونية المترتبة عن إفشاء السر المهني	
43	المبحث الأول: المسؤولية التأديبية لجريمة افشاء السر المهني
43	المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية
43	الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية فقها و قضائيا وتشريعيا.
45	الفرع الثاني: أركان المسؤولية التأديبية وتصنيفها
47	الفرع الثالث: تصنيف الاخطاء التأديبية حسب الامر 03/06
50	المطلب الثاني: الاجراءات المترتبة لإقرار المسؤولية التأديبية
51	الفرع الاول: الإجراءات الإدارية
53	الفرع الثاني: الإجراءات القضائية
56	المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام لجريمة افشاء السر المهني
56	المطلب الأول: أساس قيام المسؤولية المدنية للإفشاء المهني
56	الفرع الأول: تعريف المسؤولية المدنية
57	الفرع الثاني: أركان المسؤولية المدنية
61	الفرع الثالث: الجزاء المترتب على المسؤولية المدنية
64	المطلب الثاني: أساس قيام المسؤولية الجنائية للإفشاء المهني
64	الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجنائية وشروطها
70	خلاصة الفصل الثاني
72	الخاتمة
74	قائمة المصادر والمراجع
80	فهرس المحتويات

ملخص الدراسة:

تعد الأسرار المهنية من أهم المواضيع المتشعبة لمالها من أهمية في تطوير عجلة التنمية، وقد تناولنا موضوع السر المهني لماله من أهمية في التشريع الجزائري، لأنه يقوم بالمساس بخصوصيات الافراد وسمعتهم ومركزهم الاجتماعي.

وبما أن الإدارة العامة تهدف الى تحقيق النفع العام، حيث نجد ان القانون الجزائري منح الإدارة سلطة تقديرية في تأديب الموظف، وذلك من اجل حماية المرافق العمومية، وجعل الموظفين يقومون بواجباتهم نحو الوظيفة على أكمل وجه، وخاصة واجب الإلتزام بالسر المهني، ويكون توقيع العقوبة وسيلة لردع الموظفين مستقبلا في عدم ارتكابهم لنفس الأخطاء المرتكبة فالشخص المسؤول عن تصرفه وعن تصرفات الاخرين الموضوعين تحت تصرفه لكن تلك السيطرة لا بد ان تكون في حدود القانون.

الكلمات المفتاحية: السر المهني، الإفشاء، الموظف العمومي، الوظيفة العمومية

Summary:

Professional secrets are considered one of the most important issues for their importance in developing the wheel of development. We have dealt with the issue of professional secret because of its importance in Algerian legislation because it affects the privacy of individuals, their reputation and their social status.

And since the public administration aims to achieve the public benefit, as we find that Algerian law grants the administration discretion in disciplining the employee, in order to protect public facilities, and make employees carry out their duties towards the job to the fullest, especially the obligation to adhere to professional secrecy, and the imposition of punishment is a means To deter employees in the future from not committing the same mistakes committed, the person is responsible for his behavior and the actions of others placed at his disposal, but that control must be within the limits of the law.

Keywords: professional secret, disclosure, public servant, public office